



Consejo de Administración

356.^a reunión, Ginebra, 23 de marzo - 2 de abril de 2026

Sección Institucional

INS

Fecha: 17 de marzo de 2026

Original: inglés

Undécimo 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

¹ GB.337/INS/13/1.

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.

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, 352.^a y 353.^a reuniones (marzo y octubre-noviembre de 2022, marzo y octubre-noviembre de 2023, marzo y octubre-noviembre de 2024 y marzo de 2025)⁴. En marzo de 2025, 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 las medidas adoptadas para hacer avanzar el programa de reforma laboral y alentó al Gobierno y a los interlocutores sociales a que siguieran manteniendo 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 356.^a reunión (marzo-abril de 2026), 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 6 de febrero de 2026, el Gobierno volvió a informar sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de su hoja de ruta, de conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 353.^a reunión (marzo de 2025), facilitó información

² GB.337/PV, párr. 525.

³ GB.342/INS/INF/2 (Rev. 1).

⁴ GB.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; GB.350/PV, párr. 601, y GB.352/PV, párr. 662.

⁵ GB.353/INS/9 (Rev. 1)/Decisión; GB.353/PV, párr. 336.

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). Uno de los principales avances señalados en el informe se refiere a la promulgación de una ordenanza de enmienda a la Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006 (en su versión enmendada de 2018), tras celebrar intensas consultas tripartitas en la Comisión Tripartita de Examen de la Legislación y el Consejo Consultivo Tripartito, ambos órganos que habían sido reformados para garantizar una representación genuina de los trabajadores y los empleadores. En el informe se indica que la ordenanza se elaboró con el apoyo técnico de la OIT, haciendo hincapié en dar curso a las recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y ahora debe ser aprobada por el Poder Legislativo, tras las elecciones parlamentarias nacionales celebradas en febrero de 2026. En el informe de situación se describen una serie de enmiendas introducidas a la Ley del Trabajo de Bangladesh, que incluyen la ampliación de su ámbito de aplicación y del ámbito de aplicación de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva a otras categorías de trabajadores, la simplificación del proceso de inscripción de los sindicatos (un nuevo requisito de afiliación mínima, la reducción del número de documentos e información necesarios, una disposición que prevé el establecimiento de una comisión encargada de supervisar y revisar las denegaciones de solicitudes de registro de sindicatos), y la adición de nuevas disposiciones en virtud de las cuales se abordan diversas formas de discriminación, se prohíben las listas negras, la violencia y el acoso, y se prevé el establecimiento de una autoridad independiente encargada de la aplicación de mecanismos alternativos para la resolución de conflictos, así como un aumento de las sanciones aplicables en caso de infracción de la legislación laboral.

7. En el informe de situación también se facilita información relativa a otras esferas prioritarias de la hoja de ruta: 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, incluido un acuerdo con la OIT para implementar un plan de acción bienal centrado en la reforma laboral en las zonas francas industriales; las medidas adoptadas para afrontar las dificultades persistentes relacionadas con el proceso de inscripción (diálogo con los sindicatos, una evaluación independiente del procedimiento y las prácticas de inscripción de sindicatos, el inicio del desarrollo de un programa informático específico para un proceso de inscripción sencillo, transparente y rápido); 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 (DIFE) y a través de la línea de asistencia telefónica para los trabajadores de las zonas francas industriales, haciendo hincapié en aumentar la tasa de indemnización y la calidad de las reparaciones otorgadas; la contratación y formación constantes de inspectores del trabajo; la definición de las líneas generales del mecanismo independiente alternativo para la resolución de conflictos sobre la base de las disposiciones de la versión enmendada de la Ley del Trabajo de Bangladesh; la labor relativa al desarrollo de un sistema digital de gestión de casos y de iniciativas de creación de capacidad para jueces, en colaboración con la OIT, a fin de 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, los miembros de la judicatura y los miembros de la policía industrial, según corresponda, sobre solicitudes de registro, los derechos de los trabajadores y las vías de reparación, el examen y la gestión 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. Además, en el informe se ofrecen estadísticas actualizadas sobre algunas de las cuestiones mencionadas anteriormente (número de sindicatos registrados; quejas de los trabajadores recibidas en relación con la violencia, el acoso o las violaciones de los derechos laborales; 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). Por último, en el informe se señalan las enmiendas adicionales introducidas a la Ley del Trabajo de Bangladesh, que reducen de cinco a tres años el periodo para fijar los salarios mínimos y prevén la institucionalización del régimen de seguro de accidentes del trabajo a escala nacional, así como la creación de un foro nacional de diálogo social, acompañado de una hoja de ruta para sensibilizar a los interlocutores sociales y reforzar su capacidad en relación con el diálogo social.
9. Además de la información proporcionada por el Gobierno, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno tomar nota de que, en abril de 2025, la comisión encargada de la reforma laboral presentó sus recomendaciones para la futura reforma a la administración provisional, entre otras lograr que la protección de los trabajadores en Bangladesh sea universal (en particular para los trabajadores domésticos), implantar salarios mínimos nacionales que se revisen cada tres años, ampliar la licencia de maternidad y fortalecer el cumplimiento de la legislación laboral y las libertades sindicales. Anteriormente, en febrero de 2025, la comisión encargada de la reforma constitucional también había presentado sus recomendaciones, que incluían ampliar los derechos fundamentales para que abarcaran alimentos, ropa, alojamiento, educación, internet y voto, y establecer la igualdad, la dignidad humana, la justicia social y el pluralismo como principios fundamentales de la política estatal. En noviembre de 2025, Bangladesh ratificó el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). El Consejo de Administración tal vez estime oportuno tomar nota también de que, en febrero de 2026, se celebraron elecciones parlamentarias en Bangladesh. Estas primeras elecciones celebradas desde la agitación política de 2024, que llevó al poder a una administración provisional, fueron elogiadas por haberse celebrado de forma pacífica. En paralelo a las elecciones, se celebró un referéndum nacional sobre un amplio paquete de reformas institucionales y constitucionales.
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 elaborada para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26 relativa al supuesto incumplimiento por parte de Bangladesh de los Convenios núms. 81, 87 y 98, y consciente de las recientes elecciones parlamentarias y del referéndum nacional sobre un amplio paquete de reformas institucionales y constitucionales, el Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa:**
 - a) **insta al Gobierno a proseguir en sus esfuerzos por propiciar la aplicación oportuna de su hoja de ruta en todas sus esferas prioritarias y a adoptar todas las medidas**

necesarias a tal efecto, teniendo presente el calendario establecido para la hoja de ruta 2021-2026;

- b) acoge con agrado la colaboración tripartita mantenida por el Gobierno y los interlocutores sociales que condujo a la adopción de una ordenanza para enmendar la Ley del Trabajo de Bangladesh y alienta al Gobierno y a los interlocutores sociales a seguir celebrando consultas tripartitas y a adoptar cualquier otra medida en pos de hacer avanzar todos los demás aspectos de la reforma de la ley del trabajo de forma constructiva con miras a introducir, con carácter urgente, todas las reformas necesarias, en particular en las zonas francas industriales, con la asistencia técnica de la OIT y el apoyo que pudieran prestar las secretarías del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;**
- c) solicita al Gobierno que le informe, en su 359.ª reunión (marzo de 2027), sobre los nuevos progresos que se hayan realizado 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;**
- d) aplaza a dicha reunión o a una reunión posterior la decisión de tomar nuevas medidas en relación con la queja.**

► Anexo

Informe del Gobierno de Bangladesh para la 356.^a reunión (marzo-abril de 2025) sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta de la OIT

Progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta de la OIT (2021-2026)

Las cuatro esferas prioritarias de la Hoja de ruta sobre el sector laboral en Bangladesh (2021-2026) son las siguientes: 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.

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 (enmendado) de 2015, que se publicó en el *Boletín Oficial* el 1 de septiembre de 2022 (Ordenanza núm. 284-Ley/2022), incorpora las recomendaciones de la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Uno de los cambios notables que se introdujeron en el reglamento fue la posibilidad de que todos los trabajadores afiliados al sindicato negociador participasen en la votación secreta, dado que antes solo podían participar los trabajadores que pagaban la cuota sindical.

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

La Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006 (en su versión enmendada) se promulgó mediante publicación en el *Boletín Oficial* el 17 de noviembre de 2025 (un cuadro con las principales enmiendas por artículos de la ley y una versión no oficial en inglés del *Boletín Oficial* preparado con el apoyo de la OIT se adjuntan al presente documento). El proceso de enmienda abarcó consultas y debates intensivos con el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores por medio de la Comisión Tripartita de Examen de la Legislación (TLRC) y el Consejo Consultivo Tripartito Nacional. Una genuina representación de los empleadores y los trabajadores en estos órganos tripartitos era de suma importancia para garantizar que la enmienda de la Ley del Trabajo de Bangladesh resultara pertinente. En consecuencia, tanto la TLRC como el Consejo Consultivo Tripartito Nacional (NTCC) se reformaron por medio de un proceso democrático.

Las recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ratificadas por Bangladesh constituían el objetivo principal de la enmienda. Además, se examinaron las cuestiones planteadas por las partes interesadas, entre las que figuraban las prestaciones de maternidad, el trabajo forzoso, la no discriminación, la seguridad y salud en el trabajo y el acoso sexual en el lugar de trabajo. Se celebraron consultas independientes con los asociados para el desarrollo y la mayoría de sus inquietudes se tuvieron en cuenta en las enmiendas.

Durante todo el proceso de enmienda de la Ley del Trabajo de Bangladesh, la OIT ha prestado apoyo técnico a las comisiones correspondientes y participado periódicamente como observador en las consultas. En algunos casos, el texto redactado por la OIT se aprobó tras su adaptación en las discusiones de las comisiones.

La enmienda ya ha entrado en vigor. La ordenanza se presentará ante el Parlamento para su promulgación como ley tras las próximas elecciones nacionales.

La Ley del Trabajo de Bangladesh es aplicable a todos los sectores económicos del país y para su implementación es importante reconocer las distintas escalas y características de cada uno de ellos. Teniendo en cuenta esos factores, se han introducido cambios sustanciales en la Ley del Trabajo de Bangladesh. A continuación, figuran algunos de los aspectos destacados de la enmienda, junto con el artículo específico de la ley:

- 1) La cobertura de la Ley del Trabajo de Bangladesh se ha ampliado a todos los trabajadores de organizaciones benéficas sin fines de lucro y los trabajadores de instituciones de enseñanza y formación sin fines de lucro [suprimiendo las disposiciones del artículo 1, 4), d) y 1, 4), g), respectivamente].
- 2) Los derechos relacionados con las compensaciones (capítulo XII), la constitución de sindicatos y la negociación colectiva (capítulo XIII) y la resolución de conflictos (capítulo XIV) se han hecho extensivos a los trabajadores agrícolas y los trabajadores domésticos [artículos 1, 4), n) y 1, 4), o)].
- 3) Se ha incluido una nueva disposición para prohibir la práctica de las listas negras [artículos 2, 78) y 195, 1), m)].
- 4) Se han introducido nuevas disposiciones para prohibir la violencia, el acoso y el trabajo forzoso [artículos 2, 79), 80), 81), 82); 332A y 345C]. La definición y otras disposiciones del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT, que Bangladesh ha ratificado recientemente, se han incorporado a la enmienda.
- 5) Las disposiciones para prohibir el trabajo infantil y el trabajo forzoso se han reforzado [artículos 284 y 285].
- 6) Las disposiciones para abordar la discriminación por motivos de género, casta, religión y salario se han ampliado [artículos 332A; 345, 1); 345A y 345B].
- 7) Se han incorporado nuevas disposiciones para garantizar las compensaciones [artículos 12, 8); 16; 28, 4); 196, B), 1) y 317, 4), B)].
- 8) Se han establecido disposiciones legales claras que permiten las inspecciones sin previo aviso [artículo 319, 1), A)].
- 9) Se han establecido disposiciones nuevas y mejoradas para garantizar la seguridad y salud en el trabajo [artículos 61A; 81; 82; 85; 90A; 309, 1), A) y 309, 1), B)]. La definición y otras disposiciones del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (núm. 187) de la OIT se han incorporado a la enmienda.
- 10) Se han incluido disposiciones para facilitar la concesión de licencias [artículo 326, 1), B)].
- 11) La licencia de maternidad se ha ampliado de 112 días a 120 días [artículos 46 y 47].
- 12) El plazo estipulado para que los trabajadores abandonen el alojamiento facilitado por el empleador se amplió desde 60 días a 6 meses a partir de la fecha de cese en el empleo [artículo 32, 1)].

- 13) Se han establecido disposiciones para la distribución equitativa del fondo de participación entre los beneficiarios [artículo 242, 1)].
- 14) Se han incluido nuevas disposiciones para crear un fondo de previsión [artículos 264, 1) y 264, 10)].
- 15) Se han establecido disposiciones para actualizar la fijación de salarios mínimos cada 3 años, en lugar de cada 5 años [artículo 139, 6)].
- 16) Se ha institucionalizado el régimen experimental de seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales mediante la creación de un fondo [artículo 151A].
- 17) Se han incluido disposiciones para establecer una autoridad independiente al frente del mecanismo alternativo para la resolución de conflictos [artículos 2, 83); 151A y 348C], que se precisarán en la enmienda del Reglamento del Trabajo de Bangladesh de 2022.
- 18) El derecho de libertad sindical se ha ampliado [artículos 175, 2); 176AA; 179, 1), J); 179, 1), m); 182, 1); 182, 8); 183, 6); 196, 1), A); 203, 4) y 203A]:
 - a) la libertad sindical se ha hecho extensiva a las organizaciones benéficas sin fines de lucro, los trabajadores de instituciones de enseñanza y formación sin fines de lucro, los trabajadores domésticos y los trabajadores agrícolas;
 - b) el derecho de sindicación se ha hecho extensivo a los trabajadores con responsabilidades de gestión y de supervisión;
 - c) el número máximo autorizado de sindicatos en un establecimiento se aumentó de tres a cinco;
 - d) la enmienda de la Ley del Trabajo de Bangladesh de 2025 prevé el establecimiento de una comisión en el Ministerio de Trabajo y Empleo encargada de revisar y supervisar las denegaciones de solicitudes de registro de sindicatos, y
 - e) se han suprimido las penas de prisión por participación en actividades sindicales de sindicatos no registrados y doble afiliación sindical.
- 19) El sistema de inscripción de sindicatos se ha simplificado [artículos 178, 2), 3); 178, 2), 5), A); 178, 2), B); 178, 2), C); 179, 2); 179, 5); 299 y 300]:
 - a) se permite la constitución de sindicatos sobre la base de un número mínimo de trabajadores en lugar de un porcentaje. El umbral previo del 20 por ciento fue sustituido por un número fijo obligatorio de 20 trabajadores como mínimo;
 - b) se garantiza el acceso a datos oficiales sobre el número de trabajadores en una fábrica o un establecimiento;
 - c) se reduce la información personal necesaria (por ejemplo, la dirección) para la inscripción de sindicatos;
 - d) se reducen los documentos necesarios para la inscripción de sindicatos: en lugar de dos, ahora solo se necesitan una reunión general y una copia de la resolución de la reunión;
 - e) se garantiza la confidencialidad de la información presentada durante la inscripción o la verificación de la solicitud, y
 - f) la duración del mandato de los dirigentes sindicales se amplía de dos a tres años.
- 20) Derecho de huelga [artículo 211, 8)]. En virtud de las disposiciones en vigor, las huelgas o los cierres patronales estaban prohibidos durante un periodo de tres años en las

empresas de reciente creación, las empresas de propiedad extranjera o las empresas establecidas en colaboración con entidades extranjeras. En virtud de la enmienda en curso de la Ley del Trabajo de Bangladesh, el periodo de restricción se reduce de tres a dos años.

- 21) Se introdujo una disposición relativa al procedimiento operativo estándar de tramitación de quejas [artículo 196, B), 2)].
- 22) Se amplió el alcance del diálogo social para incluir las confederaciones nacionales y se dispuso la creación de un foro nacional de diálogo social [artículo 348, b)].
- 23) Se aumentaron las sanciones [artículos 283; 284; 285; 286; 289; 290; 291, 1); 291, 2); 291, 3); 291, 4); 292; 294, 2); 294, 2); 307; 307A y 307B].

Medida 1.3. Enmienda del Reglamento del Trabajo de Bangladesh de 2015 a raíz de la enmienda de la Ley del Trabajo

A partir de las enmiendas introducidas en la Ley del Trabajo de Bangladesh en 2025 se presentaron nuevas enmiendas al 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

El Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh de 2022 (aprobado en octubre de 2022) se publicó en el *Boletín Oficial* (Ordenanza núm. 295-Ley/2022 de fecha 4 de octubre de 2022). Contiene, entre otras, disposiciones relativas a las inspecciones del Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE) en las zonas francas industriales.

- Prevención de la discriminación e investigación de actividades en contra de las asociaciones para el bienestar de los trabajadores y la defensa del derecho de negociación colectiva.
- Constitución de federaciones y asociaciones de empleadores.
- Inspecciones del DIFE en las zonas francas industriales.
- Prevención de conductas indebidas contra las trabajadoras, incluidos el acoso sexual y la violencia.

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

El Gobierno ha estado revisando la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales para garantizar su armonización con las normas internacionales del trabajo. A fin de apoyar esa labor, la Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Bangladesh (BEPZA) sigue colaborando estrechamente con la OIT para mejorar las normas laborales en las zonas francas industriales. Se han realizado avances significativos a ese respecto. Destacan, en particular, las siguientes novedades:

15 de enero de 2025 (reforma del comité permanente tripartito): El comité permanente tripartito, integrado por 16 miembros y reformado el 15 de enero de 2025, está revisando activamente las propuestas de enmienda. El comité ha celebrado cuatro reuniones hasta enero de 2026.

19 de mayo de 2025 (plan de acción bienal): La BEPZA y la OIT firmaron una carta de intenciones el 19 de mayo de 2025 para implementar un plan de acción bienal (2025-2027)

centrado en la reforma laboral. El plan también contempla la colaboración técnica en tres esferas clave: administración del trabajo, conducta empresarial responsable y régimen de seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En el marco de esta colaboración se desarrollará un borrador preliminar con la asistencia técnica de la OIT para enmendar la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales y armonizarla con las normas internacionales del trabajo. El proceso abarca lo siguiente:

- **Celebración de diálogos técnicos** con el comité tripartito para revisar y perfeccionar la legislación propuesta.
- **Facilitación de consultas de alto nivel** con la BEPZA y otras partes interesadas clave para presentar el proyecto de texto y examinar los comentarios formulados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).

14 de agosto de 2025 (reunión de seguimiento): una reunión de seguimiento entre la BEPZA y la OIT tuvo lugar en Dhaka el 14 de agosto de 2025 con el fin de examinar un proyecto de nota conceptual para implementar el plan de acción bienal. La OIT confirmó que el borrador preliminar se distribuiría en breve y después se presentaría al comité tripartito.

8 de febrero de 2026 (cuarta reunión del comité permanente tripartito): la cuarta reunión del comité permanente tripartito, prevista para el 8 de febrero de 2026, tiene como objetivo proseguir la armonización de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de 2019 con las normas internacionales del trabajo. De conformidad con la hoja de ruta y el plan de acción de la OIT (2025-2027), el comité también examinará las recientes iniciativas legislativas relacionadas con la ordenanza laboral de Bangladesh de 2025 (en su versión enmendada). Esta reunión subraya el firme compromiso del Gobierno de fomentar la gobernanza transparente y promover los principios básicos de los derechos laborales internacionales.

Está previsto que todo el proceso de enmienda de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh de 2019 se complete en consulta con la OIT.

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 de 2006 también fuera aplicable a dichas zonas económicas. La enmienda amplía 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 simplificar en mayor medida el proceso de inscripción mediante la celebración de consultas tripartitas

2.1.1. Reforma del actual sistema de inscripción en línea

La digitalización del proceso de inscripción de los sindicatos se implementó en octubre de 2021. Esto contribuyó a que los servicios de inscripción de los sindicatos fueran más inclusivos, transparentes y eficaces. Se han adoptado medidas para facilitar aún más la utilización del sistema.

Los días 13 de enero y 18 de agosto de 2025 se organizaron dos diálogos con miras a simplificar el sistema de inscripción de sindicatos. Estos diálogos tenían por objeto reunir a funcionarios gubernamentales, representantes sindicales y asociados para el desarrollo con el fin de identificar conjuntamente los retos, intercambiar puntos de vista y explorar medidas prácticas para que la inscripción de sindicatos fuera más ágil, transparente y coherente con las normas internacionales del trabajo. Estos esfuerzos tienen como objetivo crear un sistema más inclusivo, transparente y eficiente para la inscripción de sindicatos en Bangladesh. La principal recomendación resultante de estos diálogos fue ampliar la digitalización para abarcar todos los aspectos del proceso de inscripción de los sindicatos, lo que redundaría en una mayor eficiencia, transparencia y accesibilidad.

Entre julio y octubre de 2025 se llevó a cabo una evaluación del actual procedimiento y prácticas de inscripción de sindicatos en Bangladesh con el apoyo de la OIT. En el marco de dicha evaluación se celebraron estrechas consultas con el Departamento de Trabajo, así como con los dirigentes sindicales, los funcionarios encargados de la inscripción y otras partes interesadas pertinentes. Esta evaluación independiente del procedimiento y prácticas de inscripción de sindicatos permitió una comprensión integral, basada en datos empíricos, de los retos y oportunidades actuales para la mejora del sistema de inscripción de sindicatos en el país.

De conformidad con las recomendaciones formuladas en el marco de los diálogos y la evaluación independiente, se inició el desarrollo de un programa informático específico, el sistema de gestión de inscripción de sindicatos (TU-RMS), con el fin de ofrecer un servicio de inscripción sencillo, transparente y rápido. La OIT está prestando apoyo técnico para desarrollar este programa informático de inscripción en línea y elaborar un plan de acción colaborativo para simplificar la inscripción. A este respecto, el Departamento de Trabajo organizó una reunión tripartita sobre el TU-RMS el 3 de octubre de 2025. El programa informático incorporará los recientes cambios introducidos en la Ley del Trabajo de Bangladesh con miras a simplificar la inscripción de los sindicatos.

De octubre de 2021 a diciembre de 2025 se tramitaron un total de 2 555 solicitudes, de las que 1 314 dieron lugar a la inscripción de un sindicato, 366 fueron rechazadas y 875 fueron desestimadas en virtud del artículo 182, 2) de la Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006.

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

El servicio de asistencia previa para los trámites de inscripción establecido en enero de 2021 en la Oficina de registro de sindicatos del Departamento de Trabajo proporciona apoyo técnico a los solicitantes que utilizan el portal de inscripción en línea. Entre enero de 2021 y diciembre de 2025 este servicio prestó asistencia para la presentación de 3 320 solicitudes de inscripción.

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, paralelamente al sistema en línea. El Departamento de Trabajo promueve la inscripción en línea a través de actividades de sensibilización y apoyo, lo que ha dado lugar a un aumento de las inscripciones de sindicatos, del 60 por ciento en 2013 al 88,59 por ciento en diciembre de 2025. A 30 de diciembre de 2025 se habían inscrito 10 146 sindicatos, que aproximadamente representan a 3 415 millones

de afiliados. En el sector de la confección, el número de sindicatos pasó de 132 en enero de 2013 a 1 556 al 30 de diciembre de 2025.

Medida 2.2. Organización de cursos de formación sobre el proceso de inscripción de 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, oficinas del registro de sindicatos y responsables de divisiones y regiones) sobre el tratamiento de las solicitudes de inscripción, a fin de garantizar una tramitación rápida y eficiente y evitar la denegación arbitraria de las solicitudes

El Departamento de Trabajo imparte periódicamente formación sobre el proceso de inscripción de los sindicatos a través de sus cuatro institutos de relaciones laborales y 32 centros de bienestar de los trabajadores. De julio de 2020 a diciembre de 2025 el Departamento de Trabajo impartió formación a 57 470 personas, entre las que figuraban trabajadores, empleadores y funcionarios del Gobierno. En colaboración con la empresa informática, en octubre de 2025 se organizó un taller de tres días de duración sobre el TU-RMS para funcionarios del Departamento de Trabajo.

Medida 2.3. Creación de una base de datos pública para la consulta en línea de las inscripciones de 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, concedidas, archivadas y denegadas)

La base de datos pública para la consulta en línea de las inscripciones de sindicatos está operativa desde septiembre de 2021. Los funcionarios designados del Departamento de Trabajo se encargan de actualizar periódicamente la base de datos y reciben formación para garantizar su gestión eficaz. 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>). La base de datos estará totalmente integrada con el programa informático TU-RMS del Departamento de Trabajo para la inscripción en línea, actualmente en desarrollo, con lo que se garantizará la sincronización en tiempo real y la coherencia de los datos entre los procesos administrativos internos y el acceso a la información pública.

Medida 3. Inscripción 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

3.1.1. *Provisión de los puestos de inspector del trabajo vacantes en consulta con la Comisión de la Función Pública de Bangladesh y mediante la promoción del Ministerio de Trabajo y Empleo*

Desde que se presentó la hoja de ruta se ha contratado a 159 nuevos inspectores del trabajo y 22 funcionarios han sido ascendidos al puesto de inspector del trabajo. El número de puestos de inspector del trabajo aprobados ha aumentado a 724, frente a los 575 puestos aprobados al comienzo de la hoja de ruta. El número actual de inspectores en funciones es de 429, frente a 314 en aquel entonces.

El 14 de diciembre de 2025 se solicitó a la Comisión de la Función Pública de Bangladesh (BPSC) la contratación de 122 inspectores a través del 44.º proceso de contratación para puestos no específicos del Servicio de Administración Pública de Bangladesh. La BPSC también publicó una

circular para la contratación directa de 41 inspectores del trabajo (seguridad). La provisión de puestos vacantes es un proceso continuo para el que se precisa que la BPSC complete el debido procedimiento administrativo.

Entre 2023 y 2025, 44 inspectores generales auxiliares fueron ascendidos al puesto de subinspector general y seis subinspectores generales fueron ascendidos al puesto de inspector general adjunto. En 2025, 16 inspectores del trabajo (seguridad) fueron ascendidos al puesto de inspector general auxiliar (seguridad).

3.1.2. Creación de nuevos puestos y contratación de inspectores del trabajo

Desde la presentación de la hoja de ruta se han establecido ocho nuevas oficinas de subinspección general y se han creado 136 puestos de inspector del trabajo y 13 nuevos puestos de inspector del trabajo en el Instituto Nacional de Formación e Investigación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Por consiguiente, el número de puestos aprobados en el DIFE asciende actualmente a 1 129, de los cuales 724 son puestos de inspector. Asimismo, las oficinas locales del DIFE recientemente establecidas en ocho distritos ya están en funcionamiento.

3.1.3. Cabal aplicación del sistema digitalizado de inspección del trabajo

El sistema digitalizado de inspección del trabajo (LIMA) está totalmente operativo, gracias al apoyo prestado por la OIT y la Agencia Alemana de Cooperación Internacional. 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. Se trata de una plataforma para digitalizar la recopilación, el almacenamiento y el análisis de datos sobre inspecciones del trabajo con el objetivo de mejorar el seguimiento y la transparencia de las actividades de inspección y administración del trabajo, e incluye información sobre los resultados de las inspecciones, las quejas y las medidas de seguimiento. La lista de verificación para las inspecciones, que abarca las principales disposiciones de la Ley del Trabajo de Bangladesh relacionadas con el cumplimiento de la ley, está incorporada en el sistema LIMA.

En el ejercicio fiscal 2024-2025 (julio de 2024 a junio de 2025), se llevaron a cabo 43 265 inspecciones, se concedieron 8 697 nuevas licencias y se renovaron 30 783 licencias. Asimismo, se aprobaron 2 445 planes de diseño por medio del sistema LIMA. Entre julio y diciembre de 2025, se llevaron a cabo 19 827 inspecciones, se concedieron 4 504 nuevas licencias y se renovaron 23 962 licencias. Además, se aprobaron 1 528 planes de diseño por medio del sistema LIMA. No se realizan manualmente ni inspecciones ni concesiones de licencias.

3.1.4. Desarrollo de las competencias del personal de la inspección del trabajo mediante cursos periódicos de formación y medidas de fomento de la capacidad, y con la creación de más puestos de responsabilidad

Para mejorar las competencias de los inspectores del trabajo se organizan programas de formación periódicos. Por lo que se refiere al ejercicio fiscal 2024-2025 (julio de 2024 a junio de 2025), 1 002 funcionarios recibieron capacitación en el marco de 31 programas de formación y 185 funcionarios asistieron a cuatro talleres (un inspector asistió a dos o más programas de formación y talleres, que se contabilizaron por separado). Entre julio y diciembre de 2025, 502 funcionarios recibieron capacitación en el marco de 16 programas de formación y 180 funcionarios asistieron a seis talleres (un inspector asistió a dos o más programas de

formación y talleres, que se contabilizaron por separado). Además, 13 funcionarios del DIFE asistieron a las siguientes reuniones en el extranjero:

- Un funcionario del DIFE participó en un programa de formación de 12 días de duración sobre gestión de la seguridad y la salud en el trabajo para países asiáticos, celebrado en Malasia en octubre de 2024.
- Dos funcionarios del DIFE asistieron a un taller de formación de 12 días de duración sobre regímenes de seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, realizado en Turín (Italia) en noviembre de 2024.
- Dos funcionarios del DIFE completaron una formación de 12 días de duración sobre la certificación de auditoría de género, organizada en Turín (Italia) en diciembre de 2024.
- Ocho funcionarios del DIFE completaron una formación de cinco días de duración sobre seguridad y salud en el trabajo, organizada en Dinamarca en junio de 2025, y dos inspectores completaron una formación sobre gestión de proyectos adaptada a las necesidades en Dinamarca. Dos inspectores recibieron formación sobre eliminación del trabajo infantil en Turín (Italia).

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

En octubre de 2024 se determinaron una serie de sectores prioritarios, incluidos los sectores de 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, sobre la base de las preocupaciones en materia de seguridad, la tasa de accidentes y otros factores pertinentes. Las oficinas de distrito del DIFE elaboraron un plan estratégico anual de inspección para entre cinco y ocho de estos sectores. A fin de mejorar la eficiencia de la inspección se estableció un sistema de seguimiento interno que conecta a todas las oficinas del DIFE para una recogida de datos eficaz. De julio de 2024 a junio de 2025 se llevaron a cabo 28 995 inspecciones según el plan anual de inspección del trabajo correspondiente a cada sector y de julio a diciembre de 2025 se realizaron 14 169 inspecciones. Asimismo, el 28 de diciembre de 2023 se contrató a un funcionario jurídico para mejorar la capacidad de la unidad jurídica del DIFE, con el fin de asegurar la imposición de sanciones disuasorias y dar seguimiento a los casos de infracción de la legislación laboral.

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

En respuesta a las recomendaciones de la Comisión, 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), lo que ha permitido agilizar considerablemente el proceso de inspección. En virtud de la regla 290, los inspectores del DIFE ahora pueden realizar inspecciones con y sin previo aviso, dando solo una «indicación» a la BEPZA, en lugar de tener que obtener una aprobación previa. Entre las actividades de inspección destacadas cabe mencionar:

- **Hasta diciembre de 2025** el DIFE había inspeccionado 325 fábricas. De estas inspecciones, 86 se realizaron con previo aviso y 239 sin él. El inspector general del DIFE realizó seis inspecciones.

Los **resultados de las inspecciones** indicaron un cumplimiento generalizado y dieron lugar a la formulación de recomendaciones sobre:

- la mejora de la gestión de las órdenes de servicio;
- el mantenimiento de los botiquines de primeros auxilios, y
- la actualización periódica del registro de las comisiones de seguridad.

Las cuestiones mencionadas fueron debidamente abordadas y resueltas mediante notificaciones y reuniones oficiales. Como las inspecciones ulteriores confirmaron que se había rectificado de forma satisfactoria no hubo necesidad de imponer multas ni sanciones o adoptar medidas legales de conformidad con la legislación aplicable.

Asimismo, entre enero y diciembre de 2025 los inspectores de la BEPZA realizaron 7 109 inspecciones en ocho zonas francas industriales en las que se consideró satisfactorio el cumplimiento general.

La lista de verificación que se utilizó en las inspecciones en las zonas francas industriales fue elaborada en colaboración con el DIFE y está disponible al público en:

- Lista de verificación para inspecciones en fábricas de las zonas francas industriales: <https://bepza.gov.bd/public/storage/upload/content-file/251013065427-7931EPZ%20Factory%20Inspection%20Checklist.pdf>
- Portal de la BEPZA, sección de cuestiones laborales: <https://bepza.gov.bd/acts-policies>
- Página oficial del DIFE: (<https://dife.portal.gov.bd/site/page/d60953be-00d2-4325-9637-f8ld5a35f6e3>).

Cabe destacar que los inspectores del DIFE pueden llevar a cabo pruebas, exámenes o investigaciones que no figuren en la lista de verificación si lo consideran necesario para garantizar el cumplimiento de las disposiciones jurídicas.

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

Se ha incluido la disposición correspondiente en el marco del proceso de enmienda en curso 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 los comités de seguridad

El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo funciona activamente y hasta la fecha ha convocado 13 reuniones. Por otra parte, a diciembre de 2025 el número de comités de seguridad en las fábricas de todo el país había aumentado hasta alcanzar 8 422.

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

En consulta con el DIFE, el Consejo de sostenibilidad del sector de la confección y el Ministerio de Comercio, se elaboró un documento marco para garantizar la coordinación eficaz entre el DIFE y el Consejo de sostenibilidad del sector de la confección. Dicho documento fue aprobado por el Ministerio de Comercio el 20 de octubre de 2022. Se ha establecido un Consejo de Coordinación Gubernamental dependiente del Ministerio de Comercio y presidido por el secretario segundo (exportación). El Consejo de Coordinación Gubernamental está integrado

por representantes del Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Productos Textiles y Yute, el Ministerio de Industria, la BEPZA y la Autoridad de las Zonas Económicas de Bangladesh.

Medida 3.2. Instauración de un sistema eficiente para realizar un seguimiento de las quejas de los trabajadores recibidas mediante 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 y ha sido renovada recientemente para garantizar su eficacia. Un grupo de seis inspectores del trabajo atiende este servicio. Entre julio de 2024 y junio de 2025 se recibieron 5 214 quejas a través de la línea de asistencia telefónica y entre julio y diciembre de 2025 se recibieron otras 2 469. Hasta ahora se han resuelto 1 018 quejas y sobre las 1 451 restantes deben tomarse medidas en un plazo razonable. La información que se facilitó a los usuarios se refería a los salarios, las prestaciones, los despidos y otra serie de cuestiones. El DIFE ha procurado aumentar la tasa de indemnización y asegurar al mismo tiempo la calidad de las reparaciones otorgadas, lo que puede exigir más tiempo.

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

En septiembre de 2022 se creó una unidad de seguimiento y evaluación en el DIFE. La unidad está integrada por tres inspectores del trabajo y otros dos funcionarios que realizan 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 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 completa para dar seguimiento a las quejas recibidas a través de la línea de asistencia telefónica, en la que se almacena información sobre las quejas que se reciben en línea y a través del sistema sin necesidad de conexión. Entre julio de 2024 y junio de 2025 se recibieron 6 569 quejas. Entre julio y diciembre de 2025 se recibieron 4 184 quejas a través del sitio web, la línea de asistencia telefónica y correos electrónicos, así como por cauces sin necesidad de conexión. En total se resolvieron 1 761 quejas y las quejas restantes están en proceso de tramitación.

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

Se organizan 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 realizó un taller de tres días de duración sobre el «sistema de gestión de datos y la línea de asistencia telefónica», al cual asistieron 23 participantes. Durante el ejercicio fiscal 2024-2025 se organizaron otras dos formaciones para 70 inspectores sobre la línea de asistencia telefónica y el sistema de gestión de datos a fin de aumentar su capacidad de realizar un seguimiento directo de los casos.

3.2.5. Creación de un servicio de asistencia telefónica para todos los trabajadores de las zonas francas industriales

El 28 de marzo de 2021 la BEPZA puso en marcha el servicio de asistencia telefónica (16128) para garantizar el ejercicio de los derechos laborales y fortalecer el sistema de resolución de reclamaciones vigente, así como para asegurar que los trabajadores de las empresas situadas en las ocho zonas francas industriales sujetas a la autoridad de la BEPZA puedan acceder rápidamente a los servicios de asistencia. El servicio de asistencia telefónica está disponible 24 horas al día todos los días de la semana para los trabajadores y empleados de las zonas francas industriales. Las consultas que hasta la fecha se han realizado a través de este servicio han tratado sobre el atraso en el cobro de salarios, el fondo de previsión, el cobro de vacaciones acumuladas, las licencias y las vacaciones y sobre información relacionada con parcelas e inversiones, entre otras cuestiones.

En septiembre de 2025 se habían recibido 16 003 quejas desde la puesta en marcha del servicio, de las cuales 15 943 se han resuelto y las 60 restantes se hallan en curso de tramitación.

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 (Sylhet, Barishal y Rangpur)

Los tres tribunales laborales creados en 2019 en Sylhet, Barishal y Rangpur están plenamente operativos tras el nombramiento de jueces y la designación de representantes del grupo de los empleadores y el grupo de los trabajadores. Los tribunales cuentan ahora con locales permanentes. Se ha contratado y formado a personal auxiliar. Asimismo, se han asignado el presupuesto y los medios logísticos necesarios.

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

Se han creado nuevos tribunales laborales en Narayanganj, Gazipur y Cumilla, los cuales están plenamente operativos tras el nombramiento de jueces y la designación de representantes del grupo de los empleadores y el grupo de los trabajadores. Los tribunales cuentan ahora con locales permanentes. Se ha contratado y formado a personal auxiliar. Asimismo, se han asignado el presupuesto y los medios logísticos necesarios. Aunque se determinó que la propuesta de crear un tribunal laboral en Faridpur era inviable, se ha creado un nuevo tribunal laboral en Mymensingh, a pesar de que no forma parte de la hoja de ruta original.

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

El 31 de agosto de 2022, el Ministerio de Administración Pública autorizó la creación de un puesto de juez adicional (titular) para el Tribunal de Apelación del Trabajo y la contratación del personal auxiliar necesario. La última propuesta para el nombramiento del nuevo juez y la contratación de tres miembros del personal auxiliar fue enviada a la División de Gabinete el 3 de marzo de 2025. La propuesta fue aprobada por el Comité de Reforma Administrativa el 4 de junio de 2025. Se ha concluido la contratación de los tres miembros del personal auxiliar y el proceso de nombramiento de un juez (titular) sigue su curso.

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

La OIT ha puesto en marcha el proyecto «Promoción del trabajo decente en Bangladesh», el cual tiene por objeto mejorar la eficiencia de los órganos judiciales en la tramitación de casos. Esto implica el desarrollo de un sistema de gestión de casos en línea e iniciativas de fortalecimiento de la capacidad para los tribunales mediante una formación complementaria. En julio de 2026 se introducirá un prototipo del sistema de gestión de casos en línea en uno o dos tribunales laborales. En relación con el sistema de gestión de casos en línea, se han adoptado las siguientes medidas: 1) se han aprobado los requisitos del sistema de gestión de casos en línea; 2) se ha constituido un equipo de trabajo interministerial para el sistema, y 3) se están evaluando las propuestas que se recibieron tras la publicación del anuncio para seleccionar al proveedor.

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

El Ministerio de Trabajo y Empleo ha trasladado los tribunales laborales de espacios temporales a locales permanentes para mejorar las instalaciones judiciales.

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 Departamento de Trabajo creó una unidad de conciliación y arbitraje integrada por tres miembros el 29 de septiembre de 2021 para prestar servicios de secretaría a los mediadores y al tribunal de arbitraje. De 2013 a diciembre de 2025 el Departamento de Trabajo recibió 116 solicitudes de conciliación: 108 conflictos laborales fueron resueltos satisfactoriamente, 5 se dieron por terminados y 3 solicitudes de conciliación siguen en proceso de examen.

La Ley del Trabajo de Bangladesh prevé la creación de una autoridad independiente para la aplicación de los mecanismos alternativos para la resolución de conflictos. Actualmente, el Gobierno celebra consultas tripartitas a fin de formular las reglas pertinentes. Una vez se formulen las reglas, todos los procesos de conciliación y arbitraje se llevarán a cabo bajo los auspicios de la autoridad designada para la aplicación de dichos mecanismos.

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

Tras los múltiples talleres y consultas tripartitas que se celebraron entre 2021 y 2023 con el apoyo de la OIT, el NTCC ultimó el procedimiento operativo estándar para el sistema de conciliación el 2 de febrero de 2023, lo cual fue notificado por el Ministerio de Trabajo y Empleo el 16 de julio de 2023. A partir de ahora los conciliadores resolverán los conflictos laborales con arreglo a plazos y procedimientos previstos en el procedimiento operativo estándar.

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 colaborado con la OIT en el desarrollo del procedimiento operativo estándar para el sistema de arbitraje. Se elaboró un proyecto de procedimiento operativo estándar, el cual se armonizará con las disposiciones de la Ley del Trabajo de Bangladesh en su versión enmendada recientemente, que prevé el establecimiento de una autoridad independiente responsable de la aplicación de mecanismos alternativos de resolución de conflictos.

3.4.5. Creación de un tribunal de arbitraje

El Departamento de Trabajo ha colaborado con la OIT en la elaboración de las «Directrices aplicables al nombramiento de árbitros para la resolución de conflictos laborales». El proyecto de directrices que se ha elaborado está en consonancia con las disposiciones de la Ley del Trabajo de Bangladesh en su versión enmendada recientemente, que prevé el establecimiento de una autoridad independiente responsable de la aplicación de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos. Tras su aprobación se adoptarán medidas para el nombramiento de los miembros del tribunal de arbitraje.

3.4.6. Promoción del sistema de conciliación y arbitraje como mecanismo alternativo para la resolución de conflictos

En octubre de 2025, la 4.^a reunión de la Conferencia tripartita de alto nivel, con el tema «Diálogo social eficaz como instrumento para la introducción de reformas laborales inclusivas y sostenibles en Bangladesh», se centró en el intercambio de experiencias sobre desarrollo de sistemas eficaces de resolución de conflictos. En la reunión se destacaron las enseñanzas extraídas de modelos internacionales y su pertinencia para el fortalecimiento del marco alternativo para la resolución de conflictos de Bangladesh.

Se definieron las líneas generales del mecanismo alternativo para la resolución de conflictos sobre la base de las disposiciones de la Ley del Trabajo de Bangladesh en su versión enmendada. El mecanismo propuesto tiene por objeto introducir un proceso sistemático, transparente y participativo de conciliación y mediación en el marco de la administración del trabajo, en consonancia con las mejores prácticas internacionales.

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

En septiembre de 2025 se impartió el curso de certificación sobre conciliación y mediación de conflictos laborales organizado conjuntamente por la OIT y el Ministerio de Trabajo y Empleo. La formación tenía por objeto promover prácticas equitativas, eficientes y participativas en materia de resolución de conflictos y contribuir con ello al fomento de relaciones laborales armoniosas y del trabajo decente en Bangladesh.

Mediante los esfuerzos combinados del Ministerio de Trabajo y Empleo, el Departamento de Trabajo, el DIFE y la OIT, la iniciativa contribuye a crear un equipo de 24 conciliadores y mediadores profesionales capaces de fomentar la armonía laboral, la justicia social y las relaciones laborales sostenibles en Bangladesh.

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 actividades de formación para sensibilizar a la policía, los empleadores y el personal de seguridad de las fábricas a fin de prevenir la violencia, el acoso, las prácticas laborales ilícitas y los actos de discriminación antisindical

El Departamento de Trabajo, la policía industrial y la Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Bangladesh (BEPZA) emprenden periódicamente programas de sensibilización dirigidos a la policía, los empleadores y el personal de seguridad de las fábricas a fin de prevenir la violencia, el acoso, las prácticas laborales ilícitas y los actos de discriminación antisindical.

En el periodo comprendido entre julio de 2020 y el 30 de diciembre de 2025, el Departamento de Trabajo impartió cursos de formación sobre educación de los trabajadores (de cinco días de duración) y sobre relaciones laborales (de cuatro semanas de duración) a 57 470 trabajadores, personal de dirección y funcionarios gubernamentales a través de sus institutos de relaciones laborales y sus centros de bienestar de los trabajadores, con una tasa de participación de mujeres de casi un 42 por ciento. En los cursos se abordaron temas relacionados con la sensibilización del personal para prevenir la violencia, el acoso, las prácticas laborales ilícitas y los actos de discriminación antisindical. Además, en el periodo comprendido entre 2021 y 2025 se organizaron en total 20 talleres de sensibilización para miembros de la policía industrial de Narayanganj, Gazipur, Chittagong, Khulna y Dhaka. Los talleres se centraron específicamente en el uso de la fuerza mínima necesaria y el respeto de los derechos de los trabajadores durante las protestas laborales. En los talleres de cinco días de duración participaron 700 miembros del personal de la policía industrial.

Policía industrial: la policía industrial formó a xxx de sus efectivos entre enero y diciembre de 2025. Los cursos de formación abarcaron temas como los derechos humanos, la sensibilidad a las diferencias de trato por razón de sexo, las relaciones laborales, la seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad social (<https://www.police.gov.bd/en/training>). La policía industrial está elaborando un manual de formación sobre derechos laborales y derechos humanos.

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. Entre enero y septiembre de 2025 la BEPZA impartió cursos de formación a un total de 12 162 participantes, incluidos 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 (2022), las prácticas laborales ilícitas, el trabajo decente, la prevención de la discriminación contra las actividades de 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, etcétera.

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 en Bangladesh de la OIT, impartió capacitación a 25 inspectores (funcionarios encargados de las cuestiones sociales y ambientales, médicos e ingenieros y funcionarios responsables de las relaciones laborales) mediante actividades de formación de formadores sobre cuestiones

como la comunicación y la cooperación en el lugar de trabajo, los procedimientos de gestión de reclamaciones a nivel de fábrica, la negociación colectiva, las mejores prácticas en materia de 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 periódica de las bases de datos (en línea) para facilitar información general sobre el número y la naturaleza de los programas de formación y el número de participantes de la policía, los empleadores, los trabajadores y el personal de seguridad de las fábricas

Se creó una base de datos vinculada al sitio web del Departamento de Trabajo con información relativa a las actividades de formación (<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, entre otros criterios, por nombre, cargo, fábrica, sindicato, edad y sexo.

En marzo de 2023, la **BEPZA** estableció una base de datos en línea (<https://bepza.gov.bd/training-database>) para registrar información sobre los participantes en los cursos de formación desglosada por nombre, cargo, fábrica, asociación para el bienestar de los trabajadores, edad, sexo, etcétera. El registro de los cursos de formación se lleva a cabo manualmente.

La policía industrial mantiene una base de datos (<https://iphg.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 capacitar y sensibilizar a los miembros de la policía industrial y otros organismos responsables del cumplimiento de la legislación

El 1 de diciembre de 2023 la Policía Industrial publicó un repertorio en bengalí que contiene todas las leyes, normas y reglamentos pertinentes sobre el uso de la fuerza mínima necesaria junto con las sanciones y multas aplicables en caso de infracción. La finalidad del repertorio es promover una mejor comprensión de las medidas normativas entre el personal de la policía industrial y de otros organismos responsables del cumplimiento de la legislación.

4.1.4. Continuación de la formación y la comunicación de instrucciones claras a la policía industrial y a los organismos de seguridad pertinentes sobre el uso de la fuerza mínima necesaria y el respeto de los derechos humanos y laborales durante las protestas laborales, incluidos los derechos sindicales y las libertades civiles

Los institutos de relaciones laborales del Departamento de Trabajo en Gazipur, Khulna y Chattagram organizaron sesiones de formación sobre los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo dirigidas a oficiales de la policía industrial. Desde enero de 2025 los institutos de relaciones laborales han organizado otras cinco sesiones de formación dirigidas a miembros de la policía industrial y de otros organismos responsables del cumplimiento de la legislación. 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 venido realizando una labor de sensibilización para crear conciencia entre los miembros de la policía industrial 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 los seminarios. En colaboración con el proyecto de la OIT «Promoción del trabajo decente en Bangladesh», el Departamento de Trabajo organiza actividades de formación, talleres, seminarios y debates en grupos de discusión para mejorar la investigación y la solución de los casos de violencia, acoso, prácticas laborales ilícitas y actos de discriminación antisindical.

Entre enero de 2021 y diciembre de 2024 la policía industrial impartió 34 799 horas de formación a 8 345 hombres y 1 006 mujeres miembros de su personal. Los contenidos del programa de formación y otras informaciones conexas pueden consultarse en esta dirección internet: <https://www.police.gov.bd/en/training>. La policía industrial está elaborando un manual de formación sobre derechos laborales y derechos humanos.

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 comunicación de instrucciones claras (con la correspondiente supervisión) dirigidas a todo el personal del Departamento de Trabajo encargado de la tramitación de quejas relacionadas con el cumplimiento de los procedimientos operativos estándar en materia de discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas contra los trabajadores

El personal del Departamento de Trabajo encargado de la tramitación de las quejas sobre discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas recibe formación y orientaciones de forma periódica.

A efectos de mejorar la capacidad de promover prácticas laborales lícitas y reforzar el derecho de libertad sindical de los trabajadores, el Departamento de Trabajo, en colaboración con la OIT, organizó dos talleres de fortalecimiento de la capacidad sobre prácticas laborales ilícitas y actos de discriminación antisindical que tuvieron lugar del 26 al 28 junio y del 15 al 17 de agosto de 2025, respectivamente.

Estas iniciativas se llevaron a cabo en el marco de las actividades de cooperación técnica del proyecto de la OIT «Promoción del trabajo decente en Bangladesh» a fin de armonizar los mecanismos nacionales de control del cumplimiento con las normas internacionales del trabajo, en particular los Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). 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 derecho de presentar quejas y recibir asistencia letrada en caso de vulneración o abuso de esos derechos

Los funcionarios del Departamento de Trabajo facilitan información periódica sobre los derechos laborales en las asambleas generales de los sindicatos, entre otras cosas sobre los procedimientos para la presentación de quejas y los cauces legales para obtener reparación en caso de vulneración de los derechos. En caso de que el empleador no cumpla oportunamente las medidas correctivas recomendadas por el Departamento de Trabajo se

presentará una queja ante el 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. Continuación de la labor de sensibilización 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. En estas actividades se facilita 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 indica en los párrafos relativos a las medidas 2.2 y 4.1.1. 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 comunicación de instrucciones claras (con la correspondiente supervisión) dirigidas a todo el personal encargado de tramitar casos sobre presuntos 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 responsables del cumplimiento de la legislación reciben formación periódica para mejorar su capacidad de tramitar eficazmente los casos y las quejas.

Por otra parte, la violencia y el acoso de género en el mundo del trabajo siguen siendo un obstáculo importante para alcanzar los objetivos de igualdad de género y trabajo decente. En vista de ello, el Departamento de Trabajo, en colaboración con la OIT, organizó un taller de tres días titulado «Entender la violencia de género en el mundo del trabajo» que tuvo lugar del 10 al 12 de octubre de 2025. En la Ley del Trabajo de Bangladesh se introdujeron nuevas disposiciones para prohibir todo acto de violencia y acoso en los lugares de trabajo. Las nuevas disposiciones se abordarán en futuros cursos de formación.

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

Las quejas relacionadas con actos de discriminación antisindical se abordan mediante un procedimiento operativo estándar con plazos específicos. El Ministerio de Asuntos Internos imparte formación a la policía industrial y otros organismos responsables del cumplimiento de la legislación a fin de sensibilizar sobre la cuestión de la violencia y el acoso contra los trabajadores y garantizar la investigación adecuada de los presuntos casos de violencia y acoso 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 provisión de recursos judiciales. Hasta el 5 de febrero de 2026 el Comité ha celebrado cinco reuniones. Además, el Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios facilita activamente la pronta resolución de los casos pendientes con las garantías procesales debidas.

Medida 4.3. Garantizar la imposición oportuna de sanciones y condenas disuasorias y recopilar información al respecto

4.3.1. Consideración 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

El Gobierno de Bangladesh da prioridad a la aplicación de medidas disuasorias contra la discriminación antisindical y las prácticas laborales ilícitas. Tras un amplio debate en la Comisión Tripartita de Examen de la Legislación Laboral se alcanzó un consenso para enmendar el párrafo 1 del artículo 291 de la Ley del Trabajo de Bangladesh (2006). A raíz de las enmiendas que se han introducido recientemente se ha triplicado el monto de las multas por prácticas laborales ilícitas y actos de discriminación antisindical, lo que pone de manifiesto un firme compromiso de mejorar el cumplimiento de la legislación y promover prácticas laborales lícitas.

4.3.2. Recopilación y actualización periódicas de estadísticas sobre las quejas recibidas y los presuntos incidentes de violencia y acoso, el seguimiento dado a las quejas, con inclusión de las vías de reparación para las víctimas, y las sanciones o condenas que se han impuesto

Todas las quejas por actos de discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas se tramitan con arreglo a un calendario estipulado en el procedimiento operativo estándar. Entre enero de 2020 y diciembre de 2025 se presentaron en total de 131 quejas ante el Departamento de Trabajo. De ellas, 120 se resolvieron, 118 se solucionaron de manera amistosa y 2 se remitieron a tribunales laborales. Las investigaciones de las 11 quejas restantes siguen en curso. Toda la información sobre los procedimientos relativos a estos casos está disponible en una base de datos pública que gestiona el Departamento de Trabajo y puede consultarse en esta dirección internet: <http://103.48.18.197/en/antiunion>.

Medida 4.4. Promoción del diálogo social

4.4.1. Desarrollo de una política salarial nacional basada en datos empíricos mediante la celebración de consultas tripartitas y el intercambio de opiniones con otras partes interesadas pertinentes

Se organizó una reunión de consulta tripartita presidida por el Secretario del Ministerio de Trabajo y Empleo con objeto de elaborar una política salarial nacional basada en datos empíricos. 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 este propósito.

En 2024, 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 incremento del 5 por ciento que venía aplicándose, los trabajadores del sector de la confección comenzaron a beneficiarse de un incremento anual del 9 por ciento que se mantendrá hasta el próximo ajuste del salario mínimo.

En virtud de la ordenanza relativa a la Ley del Trabajo de Bangladesh (enmendada) de 2025 los salarios mínimos se fijarán cada tres años y no cada cinco años como venía haciéndose.

4.4.2. Desarrollo de un mecanismo institucional y actividades de fortalecimiento de capacidades para los consejos consultivos tripartitos nacionales y sectoriales

En el marco del proceso de enmienda en curso se ha previsto la creación de un foro nacional de diálogo social con el fin de mejorar la negociación colectiva, promover relaciones laborales armoniosas entre las partes y establecer un sistema eficaz de diálogo social.

Entre sus iniciativas prioritarias, el actual Gobierno emprendió la reforma del NTCC, el Consejo Consultivo Tripartito del Sector de la Confección y la TLRC. A fin de garantizar una auténtica representatividad en estos órganos, los representantes de los trabajadores y de los empleadores fueron seleccionados con arreglo a un procedimiento democrático. Tanto los trabajadores como los empleadores podían designar a sus representantes sin injerencia alguna del Gobierno. Se creó una comisión de búsqueda para encontrar y proponer miembros adecuados en representación de los trabajadores. El NTCC, el Consejo Consultivo Tripartito del Sector de la Confección y la TLRC quedaron constituidos una vez se recibió la lista de los miembros trabajadores y empleadores.

Además de un informe titulado «Evaluación de la eficacia y el carácter integrador del Consejo Consultivo Tripartito Nacional (NTCC)», se prepararon varias recomendaciones y un plan de acción para mejorar la eficacia y el carácter inclusivo 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.

En 2025 se emprendieron las siguientes iniciativas: 1) dos actividades de formación sobre los elementos fundamentales del diálogo social tripartito y la igualdad de género dirigidas a miembros del NTCC, el Consejo Consultivo Tripartito del Sector de la Confección, la TLRC, la Junta de Salarios Mínimos y la unidad del Consejo Consultivo Tripartito; 2) prestación de apoyo logístico para las reuniones y elaboración de actas de las deliberaciones de la Junta de Salarios Mínimos; 3) incorporación del foro nacional de diálogo social tripartito en la Ley del Trabajo de Bangladesh (enmendada) y 4) celebración de una conferencia sobre diálogo social para extraer enseñanzas y elaborar un plan de acción.

4.4.3. Desarrollo y aplicación de una hoja de ruta para sensibilizar a los interlocutores sociales y reforzar su capacidad en relación con el diálogo social y la negociación colectiva en todos los niveles, incluidos el sectorial y el nacional

El Departamento de Trabajo ha mantenido conversaciones con la OIT en torno a la elaboración de una hoja de ruta para sensibilizar a los interlocutores sociales y reforzar su capacidad en relación con el diálogo social y la negociación colectiva en todos los niveles. Está previsto que la hoja de ruta incluya, entre otras cosas, sesiones de formación, talleres, grupos de discusión y sesiones informativas, conforme a un proyecto integral diseñado por la OIT.

La conferencia tripartita de alto nivel organizada por el Ministerio de Trabajo y Empleo y la OIT que tuvo lugar los días 8 y 9 de octubre de 2025 sirvió como plataforma nacional para promover un diálogo social efectivo, inclusivo y sostenible en Bangladesh. La conferencia concluyó con un consenso para elaborar una hoja de ruta relativa a la implementación de la propuesta de foro nacional de diálogo social tripartito y celebrar reuniones periódicas en el marco del proyecto de la OIT «Promoción del trabajo decente en Bangladesh».

El 1 de diciembre de 2024 el Ministerio de Trabajo y Empleo y los interlocutores sociales (Comité de Coordinación Nacional para la Educación de los Trabajadores (NCCWE) y Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF)) firmaron una declaración conjunta para reafirmar su compromiso de establecer un sistema nacional mejorado de relaciones laborales armoniosas. En la declaración, que se firmó en presencia de la Subdirectora General de la OIT, se asume el compromiso de revisar el marco alternativo de solución de conflictos y establecer, mediante reformas legislativas e institucionales, mecanismos de conciliación y arbitraje con capacidad y recursos suficientes, en consonancia con las normas internacionales del trabajo.

En virtud de la Ley del Trabajo de Bangladesh (enmendada) de 2025 se amplió el alcance del diálogo social para incluir las confederaciones nacionales y se dispuso la creación de un foro nacional de diálogo social.

4.4.4. Labor para ultimar la propuesta de proyecto relativo a la introducción de un régimen de seguro de accidentes del trabajo mediante la celebración de consultas tripartitas y, en colaboración con la OIT, implementar el proyecto a título experimental con miras a su posible ampliación a escala nacional

En 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. Se estableció una junta directiva tripartita presidida por el Secretario del Ministerio de Trabajo y Empleo. También se estableció un subcomité tripartito para la selección de beneficiarios. Desde el 1 de junio de 2023 los trabajadores comenzaron a percibir prestaciones de compensación complementarias a largo plazo con arreglo al régimen piloto de seguro de accidentes del trabajo. Al 31 de diciembre de 2024 se habían inscrito en total 128 beneficiarios, que perciben prestaciones mensuales en consonancia con la norma internacional. 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. Más de 60 marcas se han adherido a esta iniciativa de forma voluntaria y están aportando contribuciones anuales. El régimen piloto también cubre los accidentes de trayecto y ha comenzado a aplicarse en las fábricas de las zonas francas industriales.

En las recientes enmiendas a la Ley del Trabajo de Bangladesh de 2025 se han introducido disposiciones para institucionalizar el régimen de seguro de accidentes del trabajo a escala nacional una vez concluya la fase experimental en 2027. A tal efecto, con el apoyo del proyecto de cooperación de la OIT se está elaborando un marco para el régimen nacional de seguro de accidentes del trabajo, en consulta con diversas partes interesadas y sobre la base de las enseñanzas extraídas del proyecto piloto.

4.4.5. Continuación de la labor realizada en el marco del plan de acción nacional sobre seguridad social (2021-2026) del Consejo de Ministros encaminada a la introducción de un seguro de desempleo, accidentes del trabajo, enfermedad y maternidad en el 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 perdieron el empleo a raíz de la pandemia de COVID-19, el 7 de octubre de 2020 el Gobierno de Bangladesh adoptó una política para implementar el programa de protección social destinado a los trabajadores desempleados y en situación de indigencia del sector de la confección, los artículos de cuero y el calzado. La Unión Europea está proporcionando apoyo presupuestario al Gobierno de Bangladesh para la aplicación del 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 percibían prestaciones monetarias. El 19 de junio de 2023 se revisó la política con el fin de ampliar las prestaciones de desempleo a todos los sectores orientados a la exportación. En el marco de este programa se otorga una prestación de desempleo de 3 000 takas bangladesíes por un periodo de tres meses. En junio de 2025 se revisaron de nuevo las directrices del programa de modo que abarcara a los trabajadores que habían perdido el empleo por diversos motivos. El «programa de protección de los trabajadores desempleados», como se denomina en la actualidad, proporciona a los trabajadores desempleados de los sectores orientados a la exportación que cumplan los requisitos ayudas mensuales en efectivo por un monto de 5 000 takas bangladesíes durante un periodo máximo de 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. La OIT ha prestado asistencia en la labor encaminada a elaborar una hoja de ruta para el régimen de seguro de desempleo en Bangladesh.

Prestaciones de enfermedad y maternidad: las prestaciones de enfermedad y maternidad se conceden con arreglo a lo dispuesto en la Ley del Trabajo de Bangladesh (2006) y las orientaciones formuladas por la Fundación para promover el bienestar de los trabajadores de Bangladesh. En virtud de la Ley del Trabajo de Bangladesh (enmendada) de 2025 se incrementó considerablemente el monto de las prestaciones de maternidad y también se prolongó la duración de la licencia de maternidad, que de 112 pasó a 120 días.

► **Apéndice-1**

Cuestión	Resumen	Artículos pertinentes
Ampliación del ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo de Bangladesh	Derecho a indemnización, derechos sindicales y derechos relativos a la solución de conflictos para los trabajadores domésticos, los trabajadores del sector agrícola y los trabajadores en instituciones sin ánimo de lucro	1, 4)
Prohibición de las listas negras	Nueva adición	2, 78)
	La elaboración de listas negras se considerará una práctica laboral desleal	195, 1), m)
	Nueva adición Definición	2, 79), 80), 81)
	Proceso para combatir esta práctica	332A
Combatir el trabajo forzoso	Nueva adición Combatir el trabajo forzoso	(82); 345C
Combatir la discriminación	Hombres y mujeres	332A
	Salarios	345, 1)
	Género, casta, religión	345A; 345B
Garantizar indemnizaciones	Nueva adición y revisión Indemnización por suspensión del trabajo, despido y jubilación	12, 8); 16; 28, 4)
	En caso de práctica laboral desleal y discriminación antisindical	196, B), 1) 317, 4), B)
Inspección sin previo aviso	Nueva adición	S 319, 1), A)
Garantizar la seguridad y salud en el trabajo	Nueva adición y revisión	S 61A; 81; 82; 85; 90A; 309, 1), A); 309, 1), B)
Flexibilización de las licencias	Ampliación del periodo de validez de las licencias de uno a cinco años	326, 1), B)
Ampliación de las prestaciones de maternidad	Ampliación de la licencia de maternidad de 112 días a 120 días	46; 47
Bienestar	Distribución equitativa del Fondo de Participación	242, 1);
Bienestar	Fondo de Previsión	264, 1); 264, 10)
Garantía del bienestar (Alojamiento)	Alojamiento por un periodo de hasta seis meses a partir de la fecha de cese en el empleo	32, 1)
Fijación de los salarios mínimos	Cada tres años, en lugar de cada cinco años	S 139, 6)
Institucionalización del régimen de seguro de accidentes del trabajo	Creación de un fondo para el régimen de seguro de accidentes del trabajo	151A

Cuestión	Resumen	Artículos pertinentes
Establecimiento de un organismo encargado del mecanismo alternativo para la resolución de conflictos	Establecimiento de un organismo encargado del mecanismo alternativo para la resolución de conflictos	2, 83); 151A; 348C
Libertad sindical y de asociación, y negociación colectiva	Derecho de sindicación para puestos administrativos y de gestión	175, 2); 176AA;
	Supresión de la disposición relativa a la reunión del Comité Ejecutivo	179, 1), m)
	Cinco sindicatos en lugar de tres	179, 5)
	Supresión de la pena de prisión por afiliación a un sindicato no registrado y afiliación a más de un sindicato	299; 300
	Al Director del Departamento de Trabajo no le cabe la menor duda, en lugar de estima que se cumplen los requisitos	182, 1)
	Formación de un Comité en el seno del Ministerio de Trabajo y Empleo	182, 8)
	20 personas en lugar del 30 por ciento para los grupos de establecimientos	183, 6)
	Prohibición de represalias	196, 1), A)
	Convenio colectivo a nivel nacional, sectorial y de confederación	203, 4); 203A
Simplificación de la inscripción de los sindicatos	Supresión del requisito relativo a las direcciones	178, 2), 3)
	Se proporciona la información sobre el número de trabajadores en el momento de presentar la solicitud	178, 2), 5), A)
	Una reunión general	178, 2), 8)
	Copia de la resolución por la que se autoriza al presidente y al secretario general a solicitar la inscripción	178, 2), C)
	Ampliación del mandato de los dirigentes sindicales de dos a tres años	179, 1), J)
Derecho de huelga	Reducción de tres a dos años del periodo en el que se prohíbe la convocatoria de huelga en empresas extranjeras de reciente creación	211, 8)
Introducción de un procedimiento operativo estándar	Procedimiento operativo estándar para la gestión de quejas	196, B), 2)
Fomentar el diálogo social	Creación de un Foro Nacional de Diálogo Social	348, b)
Aumento de las sanciones	Prácticas laborales ilícitas y actos de discriminación antisindical	291, 1); 291, 3) 291, 4)
	Trabajo infantil	284; 285
	Licencia de maternidad	286

Cuestión	Resumen	Artículos pertinentes
	Salarios inferiores a los fijados	289
	Cierre patronal ilegal	294, 2)
	Discriminación, violencia y acoso	307A
	Trabajo forzoso	307B

