

Información suministrada por los gobiernos sobre la aplicación de los Convenios ratificados

Bangladesh

Convenio núm. 87

Bangladesh

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Bangladesh (ratificación: 1972). El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito.

El caso de la aplicación por Bangladesh del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ha sido examinado en diversas ocasiones por la Comisión de Aplicación de Normas, por ejemplo se examinó en 2013 y en 2015 y 2016 se realizaron exámenes sobre el seguimiento dado. Tras la 105.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) se realizaron una serie de reuniones y consultas con los mandantes tripartitos a fin de compartir y debatir las cuestiones en materia de derechos laborales tal como se especifica en las conclusiones/párrafo especial de la Comisión de Aplicación de Normas. En una reunión del Consejo Consultivo Tripartito se formó un comité para examinar el párrafo especial de la OIT y se recomendó que se adoptaran las medidas necesarias. El comité presentó su informe, en el que figuran una serie de medidas concretas para abordar las cuestiones laborales señaladas en el párrafo especial, que se examinó en la reunión que el Consejo Consultivo Tripartito celebró el 14 de mayo de 2017.

Las medidas adoptadas por el Gobierno en relación con las principales preocupaciones señaladas este año por la Comisión de Expertos se presentan a continuación.

Ley del trabajo en las ZFE de Bangladesh

A fin de cumplir con las expectativas de la Comisión de Expertos en relación con la ley que rige las **ZFE**, en una medida sin precedentes, el proyecto de ley, que ha sido examinado por el Consejo de Ministros y presentado al Parlamento para su adopción (Comité Permanente sobre Legislación, Justicia y Cuestiones Parlamentarias), ha sido recuperado por el Gobierno y será objeto de una revisión pormenorizada con el objetivo de garantizar su conformidad con los convenios fundamentales de la OIT de los que Bangladesh es parte. Habida cuenta de las recomendaciones realizadas por la OIT, se está examinando la posibilidad de suprimir los capítulos IX, X y XV haciendo referencia al capítulo XIII de la Ley del Trabajo (BLA) y proporcionando de esta forma el derecho de libertad sindical a todos los trabajadores. Cuando se revise la Ley del Trabajo en las ZFE las cuestiones

relacionadas con la administración e inspección y todas las leyes aplicables se examinarán detenidamente a fin de abordar los problemas principales. En noviembre de 2017 se presentará un proyecto de nueva ley del trabajo en las ZFE después de que se hayan realizado consultas con la OIT. La naturaleza excepcional de esas decisiones refleja el alto grado de confianza que existe en la relación entre Bangladesh y la OIT.

En mayo de 2017 se habían formado un total de 232 sociedades para el bienestar de los trabajadores (WWA) (convenios colectivos). Todas las WWA (convenios colectivos) de las ZFE que se han registrado están llevando a cabo sus actividades en plena libertad y sin injerencia alguna. Durante los últimos cuatro años las WWA de las ZFE han presentado 351 pliegos de demandas y todas las demandas se han resuelto de forma amistosa. Además, se han firmado acuerdos a este respecto, lo cual pone de relieve que los trabajadores de las ZFE disfrutan del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Resulta pertinente mencionar que en las ZFE hay 60 consejeros/inspectores sociales, 30 consejeros/inspectores medioambientales, 45 funcionarios encargados de las relaciones de trabajo y 129 ingenieros que están supervisando constantemente las cuestiones en materia de cumplimiento de las normas en las fábricas de las ZFE. La Corporación Financiera Internacional, en colaboración con la Autoridad de la Zona Franca de Exportación de Bangladesh, ha elaborado un módulo de inspección de las ZFE. Cada ZFE dispone de su propia estación de bomberos y de un importante equipo de bomberos bajo el mando del director de la Dirección del Cuerpo de Bomberos y de Protección Civil de Bangladesh.

Asimismo, tres conciliadores y tres árbitros se ocupan de las prácticas laborales desleales. Además, se han establecido ocho tribunales del trabajo y un tribunal de apelación en materia laboral para abordar las cuestiones relacionadas con los conflictos en las ZFE. Hasta mayo de 2017, se habían presentado un total de 161 casos de los cuales 86 se resolvieron.

Consultas con los interlocutores sociales para revisar la BLA, 2006

En 2013 se adoptaron importantes modificaciones de la Ley del Trabajo de Bangladesh, 2006, después de que se realizaran amplias consultas con las partes interesadas pertinentes. La Oficina de País de la OIT para Bangladesh también ha participado en todo el proceso. A fin de conseguir la valoración de los trabajadores, los empleadores y la OIT se realizaron consultas tripartitas para alcanzar un consenso sobre la enmienda. En este proceso se modificaron 87 artículos y se incorporaron nuevos artículos en la ley enmendada.

El Gobierno tiene la intención de adoptar las medidas necesarias para revisar la Ley del Trabajo de Bangladesh a fin de tener en cuenta las observaciones de la Comisión de Expertos. Se ha encargado al recientemente establecido **Comité Técnico Tripartito**, que integra a representantes del Gobierno, los empleadores y los trabajadores, que contribuya a esta revisión y en las reuniones que ese comité ha realizado durante el año en curso ya se ha debatido la cuestión. Las preocupaciones de la Comisión de Expertos serán examinadas y tenidas en cuenta por dicho comité técnico sobre la base de un consenso tripartito y teniendo en cuenta el nivel de desarrollo industrial, las condiciones socioeconómicas y la capacidad institucional del país. Dado que la Ley del Trabajo de Bangladesh es aplicable a un gran número de sectores, resulta necesario que se realicen diversas consultas con las partes interesadas. No obstante, las medidas adoptadas hasta la fecha reflejan las intenciones del Gobierno de introducir las modificaciones necesarias en estrecha consulta con la OIT y de presentar un proyecto de concepto en diciembre de 2017.

Reglamento del trabajo de Bangladesh (BLR)

Aclaración de la regla 167, 4): La regla se ocupa del derecho de formar sindicatos de los trabajadores agrícolas. Anteriormente, los trabajadores agrícolas no tenían derecho de formar sindicatos. En la enmienda de la BLA de 2013 se estableció este derecho para los trabajadores agrícolas. En virtud de la regla 167, 4), los trabajadores que se dedican a la producción agrícola pueden formar grupos de establecimientos. La regla fijaba un requisito mínimo de 400 trabajadores agrícolas para constituir un sindicato. Se debe mencionar que esta cuestión ya ha sido resuelta mediante notificación en la gaceta S.R.O. núm. O2-ain/2017 con fecha de 5 de enero de 2017.

Revisión de otras reglas: Se está llevando a cabo una nueva revisión de la BLA. El reglamento se actualizará en función de la nueva enmienda de la ley.

Información sobre la discriminación antisindical o las prácticas laborales injustas

La Ley del Trabajo de Bangladesh, 2006 (BLA 2006) (enmendada en 2013) prevé disposiciones específicas para proteger las actividades sindicales. Cualquier discriminación antisindical o práctica laboral injusta constituye una violación de la ley y puede ser objeto de acciones judiciales. El Ministerio de Trabajo (DoL) está autorizado a recibir quejas de prácticas laborales injustas. En virtud de las disposiciones de la Ley del Trabajo, todo trabajador afectado tiene derecho a presentar quejas ante el Ministerio de Trabajo para solicitar medidas correctivas contra la dirección por actividades antisindicales o prácticas laborales injustas. Toda queja recibida por el Ministerio se trata en un plazo adecuado. Por ejemplo, entre 2013 y 2016, se presentaron **93** quejas relativas a prácticas laborales injustas ante la Oficina de Dhaka del Director Adjunto de Trabajo (JDL). De éstas, **80** quejas se resolvieron: se presentaron **35** demandas penales, **45** quejas se resolvieron de forma amistosa y **13** quejas siguen investigándose. La tasa de resolución ha sido relativamente alta en 2016, año en el que los **71** casos presentados han quedado resueltos lo cual representa una tasa del **100 por ciento**.

Base de datos pública sobre discriminación antisindical o prácticas laborales injustas

Recientemente se está introduciendo información detallada sobre los casos de discriminación antisindical o de prácticas laborales injustas en la página web del DoL para que este proceso sea más transparente y la información esté a disposición del público. Actualmente se puede consultar la situación en que se encuentran **69** casos de discriminación antisindical o prácticas laborales injustas, de los cuales **46** casos están resueltos y **23** están en curso.

Fortalecimiento de la capacidad de los funcionarios del Ministerio de Trabajo para tratar casos de discriminación antisindical

Se están ofreciendo programas de formación intensivos en el marco del proyecto «Diálogo social y relaciones laborales armoniosas» (SDIR) que se está aplicando con la asistencia de Suecia, Dinamarca y la OIT. Con el objetivo de desarrollar un sistema de arbitraje y conciliación fiable, eficiente y transparente, este proyecto ofrece formación especializada a los funcionarios del Ministerio de Trabajo. El proyecto ya ha impartido **20** cursos de formación de fortalecimiento de la capacidad para tratar casos de discriminación antisindical o prácticas laborales injustas a los que han asistido **125** funcionarios del Ministerio de Trabajo, **33** jueces, **30** abogados y **166** empleados. En virtud de un Memorando de Entendimiento, los funcionarios del Ministerio de Trabajo de

Bangladesh están recibiendo formación en materia de tramitación de reclamaciones y conciliación en el instituto de formación Nunian de Singapur. También se están impartiendo cursos de formación sobre tratamiento de reclamaciones en **cuatro** institutos de relaciones laborales (IRI) del Gobierno. Actualmente, **50** funcionarios han completado la formación sobre discriminación antisindical o prácticas laborales injustas en los IRI.

Sensibilización y fortalecimiento de la capacidad de los trabajadores y empleadores en materia de diálogo social

También se están llevando a cabo programas de formación regulares en **4** institutos de relaciones laborales (IRI) y 29 Centros de Bienestar Laboral (LWC) dependientes del Ministerio de Trabajo. En el año 2016-2017, unos 11 000 participantes han recibido formación en estos institutos. El proyecto **SDIR** también ayuda al fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores y empleadores en materia de diálogo social en 150 empresas con sindicatos recién constituidos, para introducir un enfoque sistemático de la cooperación en el lugar de trabajo en 350 fábricas medianas del sector textil que no tienen sindicato; y ofrece formación sobre las normas internacionales del trabajo para directivos medios de 500 empresas participantes. Con el apoyo del proyecto SDIR se ha empezado a establecer un «centro de recursos de los trabajadores» (WRC) que actuará como centro de excelencia en materia de formación de trabajadores y sensibilización.

Procedimientos operativos normalizados para combatir la discriminación antisindical y las prácticas laborales injustas

Con el apoyo del proyecto SDIR, se han redactado una serie de procedimientos operativos normalizados (SOP) para combatir la discriminación antisindical y las prácticas laborales injustas, que se aprobarán tras la celebración de consultas con las partes interesadas. Se espera que los SOP faciliten la gestión y la investigación de los casos de discriminación antisindical y prácticas laborales injustas de una manera transparente y siguiendo un procedimiento uniforme. Los procedimientos se pondrán a prueba en 500 empresas con el apoyo del proyecto SDIR.

Información sobre la línea telefónica de ayuda a los trabajadores

En marzo de 2015 se estableció una línea telefónica de ayuda a los trabajadores para facilitar la presentación de quejas. Ésta se ha abierto a título experimental para los trabajadores del sector de la confección textil de la zona de Ashulia, donde dicha actividad está particularmente extendida. Se recibieron un total de **226** quejas de trabajadores del sector de la confección textil de Ashulia por este medio. De éstas, **142** fueron resueltas por los inspectores y las **84** restantes se encuentran en proceso de resolución. La mayoría de las quejas tenían que ver con salarios, pagos atrasados y despidos.

Aunque la línea telefónica de ayuda está destinada a los trabajadores del sector de la confección textil de Ashulia, las quejas formuladas por trabajadores de otros sectores y otras zonas geográficas están siendo atendidas por el Departamento de Inspección. Una vez que haya adquirido experiencia suficiente en las operaciones de prueba, el Gobierno replicará y expandirá el modelo oficialmente en otras zonas y sectores.

Información sobre el registro de sindicatos

Las solicitudes de registro sindical se examinan de acuerdo con procedimientos destinados a generar un ambiente propicio para que los representantes genuinos de los trabajadores puedan establecer sus organizaciones. En relación con la libertad sindical, la reforma de la BLA redundó en los siguientes cambios favorables:

- Se eliminó la obligación de presentar una lista de trabajadores a la gerencia de la fábrica antes de constituir el sindicato.
- Se incluyó una disposición que prevé la obtención del apoyo de expertos externos para la negociación colectiva.
- Si en la empresa hay un solo sindicato, éste tiene derecho a desempeñarse como agente de negociación colectiva.

Gracias a esta reforma legislativa, el registro sindical ha aumentado notablemente. Antes de la enmienda había **132** sindicatos en el sector de la confección textil. Actualmente hay un total de **439** nuevos sindicatos registrados en dicho sector, con lo cual, al 30 de abril de 2017, se contabilizaron un total de **571** sindicatos. Desde principios de 2017, la tasa de registro sindical en la división administrativa de Dhaka es del 75 por ciento. Antes de la enmienda, había **6 726** sindicatos y **161** federaciones sindicales registrados en el país. Al día de hoy, se han registrado **1 000** sindicatos y **14** federaciones sindicales más, con lo cual, al 30 de abril de 2017, se contabilizaron un total de **7 726** sindicatos registrados y **175** federaciones sindicales. Con el objetivo de facilitar aún más el proceso de inscripción de los sindicatos, se ha introducido un sistema de inscripción en línea en el sitio web del Ministerio de Trabajo.

El proceso de inscripción de los sindicatos está enunciado con toda claridad en la legislación. La BLA establece ciertas condiciones para el registro sindical. Si los solicitantes no cumplen con estos requisitos, las solicitudes son legítimamente desestimadas. Desde 2016, las causas de la desestimación de toda solicitud son comunicadas de manera transparente por correo certificado dentro de los **60** días de tomada la decisión. Ninguna solicitud de inscripción se deja en suspenso. Si se cumplen los requisitos legales, se otorga el registro.

Base de datos pública sobre el registro de los sindicatos

Últimamente, el resultado detallado de las solicitudes de registro de los sindicatos se está incluyendo en el sitio web del Ministerio de Trabajo, con el fin de hacer el proceso más transparente y de ponerlo a disposición del público. En la actualidad, la situación de **171** solicitudes de registro de los sindicatos que incluyen **129** casos en los que la solicitud ha prosperado y **42** casos en los que ha sido rechazada puede consultarse en el sitio web www.dol.gov.bd, en la sección de la base de datos. Contiene información pertinente sobre la presentación de las solicitudes de registro y el curso dado a las mismas, incluidos los motivos de denegación de las solicitudes. La Oficina de País de la OIT en Dhaka está apoyando el desarrollo de una base de datos pública en el marco del proyecto SDIR.

Concepción de procedimientos operativos estándar para el registro de los sindicatos

Con el fin de acelerar el proceso de registro de los sindicatos, el 17 de mayo de este año se adoptaron **procedimientos operativos estándar** para el registro de los sindicatos, que se elaboraron con la asistencia de la OIT y de la Comisión de Trabajo Justo (FWC), Australia, en el marco del proyecto SDIR. Mediante la introducción de los procedimientos operativos estándar, el tiempo requerido para el registro de los sindicatos se ha reducido en cinco días por parte del Gobierno. Durante el proceso de elaboración de los procedimientos operativos estándar, el proyecto SDIR facilitó la celebración de consultas con las partes interesadas. La Dirección Conjunta del Trabajo ya ha iniciado un procedimiento operativo estándar para el registro de los sindicatos, y se ha comenzado a impartir formación al personal interno sobre dichos procedimientos. La adopción de estos últimos es otra clara indicación de la voluntad del Gobierno de cumplir las normas internacionales del trabajo. Esta iniciativa sería reconocida debidamente por la OIT, los asociados para el desarrollo y las partes interesadas en Bangladesh.

El proceso de registro de los sindicatos consiste en términos generales en el examen, la rectificación y la decisión sobre la solicitud de registro. Anteriormente no existía un plazo para cada paso. En los procedimientos operativos estándar, se ha establecido un plazo específico para la finalización de cada actividad. Se espera que estos procedimientos no sólo ayuden a acelerar el proceso de registro de los sindicatos, sino que también aseguren una mayor transparencia del proceso.

Modernización del Ministerio de Trabajo

Con independencia de los instrumentos jurídicos, la institución desempeña una función importante en la defensa de la libertad sindical. En aras del cumplimiento efectivo de la Ley del Trabajo de Bangladesh, el Gobierno de Bangladesh ha emprendido la modernización del Ministerio de Trabajo. Por medio de esta iniciativa, el Ministerio de Trabajo aumentará su plantilla de 712 a 921 personas. El proceso se encuentra en su fase final, puesto que ya se ha recibido la autorización del Ministerio de Administración Pública y del Ministerio de Finanzas.

Formación del Consejo Consultivo Tripartito (TCC) para el sector de la confección del país

Bangladesh ha ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) de la OIT, que es el eje del diálogo social. A tenor de lo dispuesto en el Convenio, se ha constituido un Consejo Consultivo Tripartito (TCC) para que aborde las cuestiones laborales a nivel sectorial. Además, dada la importancia que reviste el sector de la confección, el 12 de mayo de este año el Gobierno estableció un TCC compuesto de 20 miembros únicamente para el sector de la confección del país. Este TCC examinará/revisará la situación laboral en el sector de la confección y asesorará al Gobierno para establecer una relación sólida entre los empleadores y los trabajadores, y aumentar la productividad de este sector.

Observaciones finales

Bangladesh es un país agrícola con una gran densidad de población (1 015 habitantes por kilómetro cuadrado), y en el que la mitad de la población que trabaja se concentra en las zonas rurales. Aunque se han realizado grandes progresos en el sector de la confección del país, que es el sector que registra el coeficiente más alto de mano de obra, el desarrollo industrial de Bangladesh sigue siendo incipiente. Aun cuando se trata del sector más prometedor, sigue estando dirigido por la primera generación de empresarios.

En los dos últimos decenios, el país ha experimentado un crecimiento económico anual estimado en el 6 por ciento. Pese a los notables progresos realizados, la pobreza sigue siendo el mayor desafío de la política socioeconómica del país. En términos de mercado de trabajo, el mayor reto al que se enfrenta Bangladesh actualmente es crear empleos para la población que se incorpora al mercado de trabajo cada año, que oscila entre 2,0 y 2,2 millones de personas. Con el fin de asegurar el empleo pleno, productivo y decente para ellos, es de vital importancia lograr un crecimiento económico anual del 8 por ciento.

Los empleadores y los trabajadores de Bangladesh no siempre son conscientes de sus derechos y responsabilidades. Un mayor compromiso de los mandantes tripartitos y la continua cooperación entre la OIT y los asociados para el desarrollo en la planificación, el diseño y la realización de actividades de promoción son esenciales para crear una cultura de relaciones laborales armoniosas en el país.