



Consejo de Administración

341.^a reunión, Ginebra, marzo de 2021

Sección Institucional

INS

Fecha: 18 de marzo de 2021

Original: inglés

Undécimo punto del orden del día

Queja relativa al incumplimiento por 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)

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 en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por varios delegados trabajadores a la 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2019) ¹.
2. Tras considerar que la queja era admisible dado que reunía las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Constitución de la OIT, el Consejo de Administración pidió al Director General que transmitiera la queja al Gobierno de Bangladesh, invitándole a que

¹ GB.337/INS/13/1.

comunicara sus observaciones al respecto a más tardar el 30 de enero de 2020, y que incluyera este punto en el orden del día de la 338.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2020).

3. La 338.^a reunión del Consejo de Administración, inicialmente programada del 12 al 26 de marzo de 2020, no se celebró a causa de las restricciones impuestas a las reuniones y los viajes desde comienzos de marzo como consecuencia de la pandemia de COVID-19. Por consiguiente, el examen de este punto inscrito en el orden del día se aplazó a una posterior reunión del Consejo de Administración. Tras el consiguiente refuerzo de las restricciones respecto a los viajes y reuniones en la mayoría de los países y teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud y el bienestar de todas las personas, el Consejo de Administración decidió, mediante votación por correspondencia, cancelar las 338.^a *bis* y 339.^a reuniones del Consejo de Administración, programadas para el 25 de mayo y el 6 de junio de 2020, respectivamente.
4. En su 340.^a reunión (octubre-noviembre de 2020), en vista de la información comunicada por el Gobierno de Bangladesh sobre la situación en materia de 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 pidió 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 abordar 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). Asimismo, pidió al Gobierno que le informara, en su próxima reunión, sobre los progresos alcanzados a ese respecto, y aplazó a su 341.^a reunión (marzo de 2021) la decisión sobre la adopción de otras medidas con respecto a la queja.
5. En una comunicación de fecha 23 de octubre de 2019, el Gobierno facilitó información inicial sobre la situación en materia de libertad sindical en el país y, en una comunicación de fecha 30 de enero de 2020, presentó observaciones adicionales. En una comunicación de fecha 15 de septiembre de 2020 ², el Gobierno reiteró y actualizó sus observaciones anteriores. En una comunicación de fecha 12 de febrero de 2021, cuya copia se adjunta al presente documento (véase el anexo), el Gobierno indicó que ya había iniciado las consultas con los ministerios competentes y las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores con miras a elaborar una hoja de ruta y que se ha creado una comisión interministerial encargada de analizar las cuestiones planteadas en la queja y garantizar una coordinación eficaz para la elaboración y la ejecución de la hoja de ruta. En concreto, la hoja de ruta debería incluir los siguientes elementos: examen de la legislación laboral y las leyes y reglamentos conexos, libertad sindical y derechos de negociación colectiva, registro sindical, resolución de conflictos y tribunales del trabajo, e inspección del trabajo y cumplimiento de las normas. El Gobierno informó de que se celebrarían consultas adicionales con la Organización Internacional de Empleadores, la Confederación Sindical Internacional, la Federación de Empleadores de Bangladesh y las organizaciones sindicales locales en la segunda mitad de febrero de 2021. El Gobierno hizo hincapié en que sería muy útil la participación de la Oficina en la elaboración de la hoja de ruta, que se sometería al Consejo Consultivo Tripartito en la primera semana de marzo de 2021 y se presentaría posteriormente al Consejo de Administración.

² GB.340/INS/14 (Rev.1), anexo.

6. En su reunión de noviembre-diciembre de 2020, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) formuló comentarios acerca de la aplicación de los Convenios núms. 87, 98 y 81 ³, incluido en relación con muchas de las cuestiones centrales señaladas en la queja, como las libertades civiles, las restricciones legislativas amplias al ejercicio del derecho de libertad sindical contenidas en la Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006, en su versión enmendada, el Reglamento del Trabajo de Bangladesh, de 2015, y la Ley del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación, de 2019, la falta de protección en la legislación y en la práctica contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales, las restricciones a la negociación colectiva y las limitaciones a la inspección independiente en las zonas francas de exportación y las zonas económicas especiales. Aunque observó los progresos realizados respecto de varias medidas adoptadas o contempladas para garantizar la conformidad de la legislación y las prácticas nacionales con los convenios mencionados anteriormente, la CEACR también tomó nota de que siguen sin tratarse muchas de las cuestiones pendientes y alentó al Gobierno a que prosiguiera sus esfuerzos en ese sentido.
7. El 15 de marzo de 2021, el Gobierno de Bangladesh transmitió un primer esbozo de la hoja de ruta de medidas que se está elaborando con arreglo a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en octubre-noviembre de 2020 (véase el anexo II).
8. De conformidad con el artículo 26 de la Constitución de la OIT, corresponde al Consejo de Administración adoptar las decisiones necesarias sobre el curso que habrá de darse a la presente queja.

► Proyecto de decisión

9. **Tomando nota de los progresos realizados por el Gobierno con respecto a la elaboración de una hoja de ruta de medidas con resultados tangibles y plazos concretos para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja, con el apoyo de la Oficina y de las secretarías del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, y en estrecha consulta con los interlocutores sociales interesados, el Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa:**
 - a) **solicita al Gobierno que le someta la hoja de ruta definitiva para información en junio de 2021;**
 - b) **solicita al Gobierno que le informe sobre los progresos realizados con respecto a la puntual aplicación de la hoja de ruta en su 343.ª reunión (noviembre de 2021), y**
 - c) **aplaza la decisión de tomar nuevas medidas en relación con la queja hasta su 343.ª reunión (noviembre de 2021).**

³ Adenda al Informe de 2020 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021, 80-94 y 597-600.

► Anexo I

Observaciones del Gobierno de Bangladesh



K M ABDUS SALAM
Secretary
Ministry of Labour and Employment
Government of the People's Republic of Bangladesh
Bangladesh Secretariat, Dhaka-1000
Tel.: +88-02-9514366
e-mail: secretary@mole.gov.bd

DO No. 40.00.0000.023.16.002.19-30

12 de febrero de 2021

Sra. Corinne Vargha
Directora
Departamento de Normas Internacionales del Trabajo
Organización Internacional del Trabajo
Ginebra (Suiza)
Correo electrónico: libsynd@ilo.org

Asunto: Elaboración de una hoja de ruta en relación con la queja presentada contra Bangladesh en virtud del artículo 26 a la 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019).

Estimada Directora:

Desearía expresarle mi más sincero agradecimiento por haber tomado las disposiciones necesarias para convocar la reunión de fecha 8 de febrero de 2021 relativa al seguimiento dado a las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración de la OIT en su 340.^a reunión en relación con la queja presentada en virtud del artículo 26 por el incumplimiento 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). Agradecemos su constante colaboración y orientación.

En respuesta a la decisión del Consejo de Administración de la OIT, el Gobierno de Bangladesh ha iniciado las consultas con los ministerios y los departamentos competentes, así como con las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, a fin de elaborar una hoja de ruta sobre los posibles ámbitos de actuación para resolver las cuestiones legítimamente planteadas en la queja. Entretanto, habida cuenta de la naturaleza transversal de esas cuestiones, el Ministerio de Trabajo y Empleo ha constituido una comisión interministerial encargada de analizarlas y garantizar una coordinación eficaz para la determinación y la ejecución de las actividades de la hoja de ruta. Además, los altos funcionarios pertinentes de los ministerios competentes colaboran estrechamente y mantienen un contacto cercano para la elaboración de una

hoja de ruta adecuada. En enero de 2021 se mantuvo una discusión preliminar con los interlocutores sociales sobre los aspectos jurídicos. Se ha consultado a la Oficina de País de la OIT para Bangladesh en todas las etapas para solicitar su opinión.

Para facilitar la elaboración de una hoja de ruta adaptada y práctica, las consultas tripartitas deberían abarcar en general los siguientes elementos: el examen de la legislación laboral (y las leyes y reglamentos conexos), la libertad sindical y derechos de negociación colectiva, el registro sindical, la resolución de conflictos y los tribunales del trabajo, y la inspección del trabajo y el cumplimiento de las normas.

Las reuniones de consulta con la Organización Internacional de Empleadores, la Federación de Empleadores de Bangladesh, la Confederación Sindical Internacional y las organizaciones sindicales locales se celebrarán durante la tercera y cuarta semanas de febrero. Esperamos poder someter la hoja de ruta al Consejo Consultivo Tripartito en la primera semana de marzo para su consideración y posteriormente presentarla al Consejo de Administración de la OIT.

Estamos convencidos de que la colaboración de su Oficina será sin duda de gran utilidad para la preparación de la hoja de ruta.

Atentamente,

(Firmado) K.M. Abdus Salam
Correo electrónico: secretary@mole.gov.bd

► Anexo II

Esbozo de la hoja de ruta de medidas que se está elaborando para «abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja» relativa al supuesto incumplimiento por Bangladesh de los Convenios núms. 81, 87 y 98

Objetivos de la hoja de ruta

1. La hoja de ruta sobre el sector laboral de Bangladesh (2021-2026) forma parte de las iniciativas del Gobierno de Bangladesh destinadas a proseguir las numerosas reformas legislativas en materia de empleo y ofrecer garantías adicionales para que se respeten los derechos de los trabajadores y la seguridad en los lugares de trabajo en el país. Si bien se han realizado importantes progresos en el ámbito de los derechos de los trabajadores, el Gobierno reconoce que quedan algunas cuestiones pendientes que podrían tratarse siguiendo unos plazos establecidos. La Comisión de Expertos de la OIT ha formulado comentarios específicos para que se sigan introduciendo mejoras, en particular en relación con la aplicación de los Convenios núms. 87, 98 y 81. Además, en relación con la queja relativa al incumplimiento por 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), el Consejo de Administración de la OIT, en su 340.^a reunión (octubre-noviembre de 2020), solicitó al Gobierno de Bangladesh que elaborase una hoja de ruta de medidas con plazos concretos.
2. La hoja de ruta contiene medidas específicas con respecto a reformas jurídicas y administrativas, así como sobre el cumplimiento de las leyes y las actividades de promoción. Se está elaborando en estrecha consulta con los interlocutores nacionales interesados y también con el apoyo de la Oficina y las secretarías del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores. Siguen en curso las consultas sobre los detalles y la oportunidad de las medidas previstas para dar cumplimiento a la hoja de ruta, que se esbozan a continuación.

► Medidas específicas

Ámbito de intervención

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Reforma de la legislación laboral | <ul style="list-style-type: none"> • El Reglamento de Trabajo de Bangladesh (BLR), de 2015, se enmienda a la luz de los comentarios de los órganos de control de la OIT. • La Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006, (en su forma enmendada en 2018) se enmienda a la luz de los comentarios de los órganos de control de la OIT. • El Reglamento de Trabajo de Bangladesh de 2015 se enmienda, tras haber enmendado la Ley del Trabajo de Bangladesh. • Se adopta el Reglamento de Trabajo en las Zonas Francas de Exportación. • La Ley del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación, de 2019 se enmienda a la luz de los comentarios de los órganos de control de la OIT. |
|--|---|

Ámbito de intervención

- | | |
|---|--|
| 2. Registro de sindicatos | <ul style="list-style-type: none"> • El registro de sindicatos se sigue simplificando a través de las enmiendas a la Ley del Trabajo de Bangladesh, la mejora del sistema de registro sindical en línea y el establecimiento por el Departamento de Trabajo de un servicio de asistencia para los trámites de inscripción en todos los registros de las oficinas sindicales. • Formación/sensibilización completa de los trabajadores, los empleadores y los funcionarios competentes sobre el proceso de registro sindical. • Existencia de una base de datos en línea sobre los registros sindicales totalmente operativa y que se actualiza periódicamente. |
| 3. Inspección del trabajo y control del cumplimiento de las normas | <ul style="list-style-type: none"> • Se refuerzan los servicios de inspección del trabajo mediante la contratación y la formación de nuevos inspectores del trabajo, la creación de nuevos puestos y el establecimiento de modalidades de inspección y de sistemas de control destinados a mejorar el desempeño de la inspección, inclusive en las zonas francas de exportación. • Se establece un sistema eficaz para dar seguimiento a las quejas de los trabajadores recibidas en el servicio de asistencia en línea. • Se resuelven los casos pendientes acumulados en los tribunales laborales, inclusive en el área metropolitana de Daca. |
| 4. Tratamiento de actos de discriminación sindical, prácticas laborales desleales y violencia contra los trabajadores | <ul style="list-style-type: none"> • Se adoptan medidas para prevenir la discriminación sindical, las prácticas laborales desleales y la violencia contra los trabajadores. • Se mejoran los resultados de las investigaciones sobre supuestos actos de discriminación sindical, prácticas laborales desleales y violencia contra los trabajadores a fin de asegurar que los casos/quejas se tramiten de manera justa, independiente y rápida. • Se adoptan e imponen sanciones oportunas y disuasivas con arreglo a las disposiciones legales. • Se establece un sistema independiente de conciliación y arbitraje como mecanismo alternativo de resolución de conflictos. • Se promueven el diálogo social y la negociación colectiva, inclusive sobre la política salarial, reforzando los mecanismos y procesos a nivel nacional y sectorial. |
-