



Consejo de Administración

347.^a reunión, Ginebra, 13-23 de marzo de 2023

Sección Institucional

INS

Fecha: 15 de marzo de 2023

Original: inglés

Decimoquinto 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 en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por varios delegados trabajadores ante 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 la transmitiera al Gobierno de Bangladesh, invitándole a que comunicara sus observaciones sobre la misma a más tardar el 30 de enero de 2020, y que incluyera este punto

¹ GB.337/INS/13/1.

en el orden del día de la 338.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2020), la cual fue postergada debido a la pandemia de COVID-19 ².

3. En su 340.^a reunión (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).
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 con plazos concretos y pidió al Gobierno que le presentara la hoja de ruta definitiva, a título informativo, en su reunión de junio de 2021. También solicitó al Gobierno que le informara sobre los progresos realizados con respecto a la puntual aplicación de la hoja de ruta en su 343.^a reunión (noviembre de 2021) y aplazó la decisión de tomar nuevas medidas en relación con la queja hasta dicha reunión.
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 2021 ³, que fue elaborada 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, así como del informe sobre los nuevos progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta, presentado en septiembre de 2021. A continuación, pidió al Gobierno que informara de los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta en su 344.^a y 346.^a reuniones (marzo y octubre-noviembre de 2022) ⁴. En noviembre de 2022, el Consejo de Administración solicitó al Gobierno que le informara, en su 347.^a reunión (marzo de 2023) sobre los nuevos progresos registrados y aplazó a dicha reunión la decisión relativa al curso que debía darse a la queja ⁵.
6. El 8 de febrero de 2023, el Gobierno volvió a informar sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta, de conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 346.^a reunión (octubre-noviembre de 2022), y proporcionó información actualizada sobre las cuatro esferas prioritarias de la hoja de ruta (véase el anexo). En el informe se destaca la continuación de los debates tripartitos relativos a la modificación de la Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006 (en su forma enmendada en 2018), la publicación del Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh, la provisión de nuevos puestos vacantes de inspectores del trabajo, la continuación de la labor relativa al establecimiento de la unidad jurídica en el Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE), el incremento del número de comités de seguridad en las fábricas, la finalización y aprobación del marco de coordinación para el Consejo de sostenibilidad del

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/INS/13 (Rev. 1).

⁵ GB.346/INS/PV, párr. 419.

sector de la confección, el establecimiento de nuevos tribunales laborales en Narayanganj, Gazipur y Cumilla, y de sus respectivas oficinas, la finalización del procedimiento estándar para la conciliación y su aprobación por el Consejo Consultivo Tripartito Nacional, los avances en la elaboración del procedimiento estándar aplicable al arbitraje, la formación de funcionarios de la policía industrial a cargo del Departamento de Trabajo y la policía industrial en materia laboral y de derechos humanos, la creación de un comité encargado de redactar una política salarial de ámbito nacional y el inicio de su labor, y la adopción de una directriz para aplicar un programa de protección social destinado a los trabajadores desempleados y en situación de indigencia de todos los sectores orientados a la exportación. El Gobierno señaló que el informe sobre los progresos realizados se había enviado a los mandantes tripartitos a fin de poder examinarlo durante la reunión de la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento celebrada en febrero de 2023.

7. 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

8. **Tomando nota del informe presentado por el Gobierno de Bangladesh sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta de medidas, el Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa:**
 - a) **solicita al Gobierno que le informe en su 349.^a reunión (octubre-noviembre de 2023) sobre los nuevos progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta de medidas elaborada para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26, y**
 - b) **decide aplazar a dicha reunión o a una reunión posterior la decisión relativa al curso que haya de darse a la queja.**

► Anexo

Informe del Gobierno de Bangladesh sobre los progresos realizados (hasta el 7 de febrero de 2023) con respecto a la puntual aplicación de la hoja de ruta elaborada en respuesta a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 344.ª reunión (marzo de 2022)

Antecedentes

1. La hoja de ruta sobre el sector laboral de Bangladesh (2021-2026) es un compromiso del Gobierno de Bangladesh para proteger los derechos de los trabajadores y la seguridad en el lugar de trabajo en el país. Dicha hoja de ruta contiene medidas específicas para la introducción de reformas jurídicas y administrativas, el cumplimiento de la legislación y la realización de actividades de formación y promoción.
2. En consecuencia, la hoja de ruta se elaboró con arreglo a cuatro esferas prioritarias que incluyen una serie de medidas específicas y plazos de ejecución concretos. Las cuatro esferas prioritarias son: 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.
3. De conformidad con la decisión que tomó el Consejo de Administración de la OIT en su 341.ª reunión (marzo de 2021), Bangladesh presentó la hoja de ruta definitiva el 23 de mayo de 2021. La Secretaría de la OIT la remitió como documento informativo al Consejo de Administración en su 342.ª reunión (junio de 2021).
4. El primer informe sobre los progresos realizados en la aplicación de la hoja de ruta fue sometido a la OIT el 30 de septiembre de 2021 y fue examinado por el Consejo de Administración el 6 de noviembre de 2021, durante su 343.ª reunión. El segundo informe fue remitido a la OIT el 4 de febrero de 2022 y fue examinado por el Consejo de Administración el 21 de marzo de 2022, durante su 344.ª reunión. El tercer informe fue presentado a la OIT el 8 de septiembre de 2022 y fue examinado por el Consejo de Administración de la OIT en noviembre de 2022, durante su 346.ª reunión.
5. En el informe que se presenta a continuación se exponen los avances realizados desde la presentación de la hoja de ruta a la OIT. El informe se ha enviado a los mandantes tripartitos a fin de poder examinarlo en la reunión que la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento celebró el 6 de febrero de 2023, bajo la presidencia del Secretario del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Avances realizados en relación con las medidas incluidas en cada esfera prioritaria de la hoja de ruta

Medida 1. Reforma de la legislación laboral

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

- El Reglamento del Trabajo de Bangladesh de 2015, en su forma enmendada, fue publicado en el *Boletín Oficial* el 1.º de septiembre de 2022 (Ordenanza núm.-284-Ley/2022).

- Durante el proceso de enmienda de la Ley se tuvieron en cuenta las recomendaciones formuladas por los órganos de control de la OIT. Algunas de las recomendaciones pendientes de aplicación se tendrán en cuenta tras la ulterior modificación de la Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006 (en su forma enmendada en 2018) (véase la medida 1.2).

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

- El grupo de trabajo tripartito, encargado de redactar la enmienda de la Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006, recibió un total de 17 propuestas de enmienda del Gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores dentro del plazo establecido, que finalizó el 7 de julio de 2022.
- El grupo de trabajo tripartito ha recopilado las propuestas y las está examinando detenidamente. El grupo ya ha celebrado seis reuniones, la última de las cuales tuvo lugar el 2 de febrero de 2023.
- Teniendo en cuenta la complejidad de las cuestiones que hay que abordar, es probable que las discusiones se desarrollen de forma escalonada, de modo que las cuestiones se vayan resolviendo una tras otra.
- Una vez concluida la labor del grupo de trabajo tripartito, las enmiendas propuestas serán estudiadas por la Comisión Tripartita de Examen de la Legislación Laboral para su ulterior evaluación por el Consejo Consultivo Tripartito Nacional.
- Mientras tanto, el grupo de trabajo tripartito ha transmitido las propuestas recabadas a los miembros de la Comisión Tripartita de Examen de la Legislación Laboral para que procedan a su examen. Por otra parte, cabe señalar que el 26 de septiembre de 2022 la OIT presentó el documento titulado «Nota técnica y guía de buenas prácticas mundiales para armonizar la legislación laboral de Bangladesh con determinadas normas internacionales del trabajo».
- El Ministerio de Trabajo y Empleo organizará uno o varios talleres nacionales para recabar nuevas opiniones y sugerencias de las partes interesadas. En el(los) taller(es) se distribuirá la nota técnica recibida de la OIT. Las opiniones y sugerencias también se transmitirán a la Comisión Tripartita de Examen de la Legislación Laboral para que las tenga en cuenta al realizar su labor.
- Hasta la fecha se han celebrado seis reuniones del grupo de trabajo tripartito, la sexta y última de las cuales tuvo lugar el 2 de febrero de 2023.
- El Ministerio de Trabajo y Empleo colabora con la OIT a fin de armonizar la Ley del Trabajo de Bangladesh con las normas internacionales del trabajo pertinentes.
- El Ministerio sigue comprometido en velar por que el proceso de enmienda concluya lo antes posible, a pesar de los reveses provocados por la pandemia mundial y las tensiones geopolíticas.

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

- Tras la enmienda de la Ley del Trabajo, de 2006, se estudiará la posibilidad de introducir nuevas enmiendas en el Reglamento del Trabajo de Bangladesh a través del mecanismo tripartito establecido para tal fin.

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

- El Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh fue publicado en el *Boletín Oficial* el 4 de octubre de 2022 (Ordenanza núm.-295-Ley/2022, de fecha 4 de octubre de 2022).
- El Reglamento se modificó tras la celebración de amplias consultas con las partes interesadas, entre ellas los inversores, las asociaciones de trabajadores y las autoridades gubernamentales pertinentes.

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

- Una vez concluida la labor relativa al Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales y la correspondiente evaluación de su impacto, en julio de 2023 se iniciará la labor destinada a enmendar la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales, de 2019. **Está previsto que todo el proceso finalice en junio de 2025.**
- Mientras tanto, la OIT ha elaborado un documento titulado «Nota técnica y guía de buenas prácticas mundiales para armonizar la legislación laboral de Bangladesh con determinadas normas internacionales del trabajo». En el periodo comprendido entre el 25 y el 29 de septiembre de 2022 se celebró una reunión de las partes interesadas en la que se examinó la nota técnica, así como talleres de consulta en los que se analizaron las lagunas existentes en la aplicación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).
- La OIT también ha preparado una nota técnica sobre la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de 2019, que fue objeto de un taller de consulta con las partes interesadas el 26 de septiembre de 2022. Asistieron al taller, que fue organizado por el Ministerio de Trabajo y Empleo en colaboración con la OIT, miembros de la Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Bangladesh (BEPZA).
- Tras la celebración del taller, el 27 de septiembre de 2022 se organizó una nueva reunión con el Comité Técnico de la OIT en el Complejo de la BEPZA, en Dhaka, en relación con la nota técnica y las actividades de seguimiento conexas.

Medida 2. Inscripción de sindicatos

Medida 2.1. Estudio y aplicación de medidas para simplificar más aún los requisitos de inscripción mediante la celebración de consultas tripartitas

2.1.1. Reforma del sistema de inscripción en línea vigente

- El 27 de octubre de 2021, el Departamento de Trabajo completó la digitalización del proceso de inscripción de sindicatos, con la finalidad de facilitar al máximo el acceso de los trabajadores a los servicios de inscripción de sindicatos. Este proceso de simplificación se llevó a cabo en la plataforma myGov, que es un sistema integrado que abarca una gran variedad de servicios públicos o gubernamentales.
- El proceso de inscripción de sindicatos en línea está plenamente operativo desde octubre de 2022 (<https://www.mygov.bd/>). Por su parte, el Departamento de Trabajo ha impartido una formación sobre los sistemas digitalizados a los funcionarios pertinentes de la sede central y las oficinas regionales, siguiendo las directrices de formación establecidas en el Programa Aspire to Innovate (a2i) de la División de Tecnología de la Información y las Comunicaciones del Gobierno de Bangladesh.

- El proceso de inscripción de sindicatos en línea está plenamente operativo desde octubre de 2022 (<https://www.mygov.bd/>). En la actualidad, todas las solicitudes de inscripción de sindicatos se tramitan a través del sistema en línea de inscripción de sindicatos del Departamento de Trabajo.
- En general, se prevé que la cuestión de agilizar aún más el proceso de inscripción (especialmente en lo que respecta a la presentación de documentos) se considere en el marco del proceso de enmienda de la Ley del Trabajo, de 2006.

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

- En el cuadro siguiente se muestra el número de sindicatos inscritos en el periodo comprendido entre 2020 y 2022 y el índice de aceptación de las solicitudes:

Año	Número de sindicatos inscritos	Índice de aceptación de las solicitudes (promedio)
2020	290	88,69 %
2021	380	89 %
2022 a enero de 2023	313	85,16 %

2.1.3. Mantenimiento del sistema de inscripción sin necesidad de conexión

- El sistema de inscripción de sindicatos sin necesidad de conexión está plenamente operativo, pero las solicitudes presentadas se han procesado a través del sistema en línea.
- Hasta el 31 de diciembre de 2022 se habían inscrito 9 180 sindicatos, lo que representa alrededor de 3 023 000 afiliados.
- En el sector de la confección, el número de sindicatos ha aumentado de 132 en enero de 2013 a 1 206 el 31 de enero de 2023.
- Sobre la base de las observaciones que se reciben periódicamente de los interlocutores sociales, se está debatiendo la posibilidad de simplificar aún más el sistema de inscripción, tanto en línea como sin necesidad de conexión.

Medida 2.2. 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 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

- En el periodo comprendido entre julio de 2020 y el 31 de enero de 2023, el Departamento de Trabajo impartió formación a 26 186 trabajadores, personal de dirección y funcionarios gubernamentales a través de sus 4 institutos de relaciones laborales y 32 centros de bienestar de los trabajadores, con una tasa de participación de mujeres de casi un 42 por ciento. Los cursos sobre educación de los trabajadores y relaciones laborales incluyen capacitación en el proceso de inscripción de sindicatos, entre otras cuestiones.
- Recientemente, el 23 de enero de 2023, el Departamento de Trabajo organizó un taller de un día de duración sobre el proceso de inscripción de sindicatos en línea a través de la plataforma myGov para representantes de los trabajadores del Consejo de IndustriALL en

Bangladesh, el Comité de Coordinación Nacional para la Educación de los Trabajadores y la Liga Nacional Sramik.

Medida 2.3. Creación de una base de datos pública para la consulta en línea de las inscripciones sindicales, 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)

- El 30 de septiembre de 2021 se activó la base de datos pública para la consulta en línea de las inscripciones sindicales, en el sitio web del Departamento de Trabajo (<http://www.dol.gov.bd/>).
- Esta base de datos reagrupa 11 secciones, a saber, estado de la solicitud, inscripción, denegación y archivo; número de federaciones sindicales nacionales y sectoriales, comités de participación y agentes de negociación colectiva, e información sobre prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical, así como sobre procedimientos de conciliación en materia de conflictos laborales. Esta base de datos debería contribuir a reforzar la transparencia del proceso de inscripción de sindicatos y se seguirá actualizando con información pertinente.
- En el taller de un día de duración organizado por el Departamento de Trabajo (véase la medida 2.2) para los representantes de los trabajadores también se abordó la utilización y las posibles modificaciones de la base de datos pública para la consulta en línea.
- El Departamento de Trabajo seguirá organizando, en colaboración con la OIT, talleres y sesiones de orientación para los mandantes tripartitos en relación con dicha base de datos y las modificaciones que podrían introducirse en ella.

Medida 3. Inspección del trabajo y respeto de la legalidad

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

3.1.1. Provisión de puestos vacantes de inspectores del trabajo 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, la Comisión de la Función Pública de Bangladesh ha contratado a 81 inspectores del trabajo adicionales para que trabajen en el Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE). Con estas nuevas incorporaciones, el número de inspectores ha pasado de 313 a 394, de un total de 575 puestos aprobados previamente.
- Por otro lado, se envió a la Comisión de la Función Pública una solicitud de adscripción de 156 nuevos inspectores del trabajo, de los cuales se espera que 78 se incorporen en breve al DIFE (con lo que el número de inspectores ascendería a 472). Además, sigue en curso el proceso de ascenso a puestos superiores de 53 inspectores (5 inspectores generales adjuntos, 40 subinspectores generales y 8 inspectores generales).

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

- El número de puestos aprobados en el DIFE asciende actualmente a 1 156, de los cuales 711 son puestos de inspectores. El Ministerio de Trabajo y Empleo ya ha emitido una ordenanza administrativa para la creación de los nuevos 136 puestos de inspector.

- Se han establecido ocho nuevas oficinas locales del DIFE en ocho distritos, que ya están en funcionamiento. El 22 de septiembre de 2022, el Ministerio de Trabajo y Empleo destinó a ocho subinspectores generales a las ocho nuevas oficinas locales y a cinco subinspectores generales y un inspector general adjunto a la oficina central. Todos ellos se han incorporado ya a sus respectivas oficinas.
- Además, el 13 de noviembre de 2022, el DIFE remitió al Ministerio de Administración Pública, a través del Ministerio de Trabajo y Empleo, una propuesta para la creación de 145 puestos para el Instituto de Formación en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo de Bangladesh, entre ellos 39 inspectores. Con respecto a estos puestos, el Ministerio de Administración Pública aprobó inicialmente 13 puestos el 15 de diciembre de 2022 y el asunto se remitió a la División de Finanzas el 20 de diciembre de 2022.
- Mientras tanto, el Ministerio de Trabajo y Empleo permanece en contacto con el Ministerio de Administración Pública para examinar la posibilidad de aumentar el número de puestos aprobados. Las actuales restricciones fiscales, agravadas desde el estallido de la guerra en Ucrania, plantean dificultades prácticas para ese examen.
- En función de los resultados de esa colaboración, el asunto se remitirá a la Comisión de la Función Pública de Bangladesh para que inicie el proceso de contratación.

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

- Como se informó anteriormente, el sistema digitalizado de inspección del trabajo (LIMA) está totalmente operativo, con el apoyo de la OIT y la Agencia Alemana de Cooperación Internacional.
- Las 31 oficinas de distrito del DIFE han empezado gradualmente a utilizar el sistema LIMA para llevar a cabo actividades de inspección y concesión de licencias, entre otras tareas. Durante el ejercicio fiscal 2021-2022, se llevaron a cabo un total de 8 149 inspecciones, se expidieron 1 199 nuevas licencias y se renovaron 58 licencias utilizando el sistema LIMA.
- Entre las mejoras introducidas en el sistema, cabe destacar las siguientes:
 - integración del sistema de archivo electrónico eNothi;
 - integración del módulo sobre seguridad y salud en el trabajo;
 - almacenamiento por parte de las oficinas de distrito del DIFE de la información relativa a las quejas.

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 creación de más puestos de responsabilidad

- Se siguen realizando actividades de formación periódicas. Durante el ejercicio fiscal 2021-2022, se organizaron 27 programas de formación en los que participaron 761 inspectores y miembros del personal, y 7 talleres en los que participaron 197 inspectores y miembros del personal (en los casos en que un inspector asistió a dos o más cursos de formación, su asistencia se contabilizó por separado) con financiación del Gobierno.
- También se organizaron 25 programas de formación en los que participaron 555 inspectores con el apoyo de la Agencia Alemana de Cooperación Internacional. Además, la OIT organizó un curso especial de nivel de máster dirigido a 23 ingenieros del DIFE sobre sistemas de protección contra incendios y seguridad eléctrica y estructural.

- Asimismo, durante el ejercicio fiscal 2021-2022, 60 inspectores participaron en dos cursos de formación básica. Del 19 de septiembre al 17 de noviembre de 2022 se celebró el tercer curso especial de formación básica, al que asistieron 30 inspectores.

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

3.1.5.1. Priorización de las cuestiones de seguridad, selección de los establecimientos que han de ser inspeccionados y seguimiento de los avances realizados en la subsanación de las infracciones advertidas por la inspección del trabajo en relación con las cuestiones prioritarias

- En diciembre de 2021 se completó la labor de determinación de los sectores que debían ser considerados prioritarios por los inspectores del trabajo, teniendo en cuenta las cuestiones de seguridad, y la selección de los establecimientos que debían inspeccionarse.
- Se priorizaron entre cinco y ocho sectores en función de diversos problemas de seguridad, la tasa de accidentes y otros factores pertinentes para cada una de las oficinas de distrito del DIFE.
- Además, se elaboró un plan estratégico de inspección anual para los sectores prioritarios. Ello ayudará a detectar los casos de incumplimiento de las disposiciones aplicables en estos sectores y a realizar un seguimiento periódico de los avances realizados en la aplicación de las medidas correctivas.

3.1.5.2. Elaboración de una base de datos con objeto de monitorizar la eficiencia de las inspecciones del trabajo mediante un plan estratégico anual de inspección del trabajo (de ser necesario, perfeccionamiento del sistema de inspección vigente)

- La base de datos se ha mantenido en formato Excel desde diciembre de 2021. Se trata de un mecanismo de seguimiento interno que conecta todas las oficinas del DIFE con objeto de obtener y compilar información.
- En 2022 se realizaron un total de 31 459 inspecciones, de conformidad con el plan anual de inspección del trabajo para sectores específicos. En el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2022 se efectuaron un total de 39 197 inspecciones, en las que se detectaron más de 17 000 infracciones relacionadas con la seguridad. Además, durante este periodo se notificaron 48 casos de trabajo infantil.

3.1.5.3. Adopción de medidas eficaces para la imposición de sanciones suficientemente disuasorias y creación de nueve puestos adicionales de funcionarios juristas en la unidad jurídica del DIFE para optimizar el seguimiento de los casos de infracción de la legislación laboral

- El DIFE está tratando de configurar su unidad jurídica, entre otras cosas mediante la asignación de los puestos adicionales que ha solicitado al Ministerio de Administración Pública. Hasta ahora, la División de Finanzas ha aprobado la creación de un puesto de funcionario jurídico.

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

- La cuestión de la inspección de las fábricas de las zonas francas industriales por parte de la DIFE se ha incorporado en el Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales, de 2022, recientemente elaborado, y ya se ha preparado una lista de verificación para las inspecciones tras la celebración de consultas entre el DIFE y la BEPZA.
- Hasta diciembre de 2022, el DIFE había inspeccionado 36 fábricas en las zonas francas industriales. El inspector general del DIFE realizó seis inspecciones en fábricas ubicadas en

las zonas francas industriales. Durante esas inspecciones, se constató que, en general, el nivel de cumplimiento global de las fábricas inspeccionadas era satisfactorio.

3.1.7. Incorporación a la Ley del Trabajo de procedimientos estándar sobre quejas e investigaciones laborales

- La cuestión se está estudiando en el marco del proceso de enmienda de la Ley del Trabajo, de 2006.

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

- El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha venido funcionando con bastante eficacia. Hasta la fecha, el Consejo ha celebrado 12 reuniones, la última de las cuales tuvo lugar el 22 de enero de 2023 bajo la presidencia de la Ministra de Estado del Ministerio de Trabajo y Empleo.
- De forma paralela, se ha incrementado el número de comités de seguridad establecidos en fábricas de todo el país, hasta alcanzar 6 406 al 31 de diciembre de 2022.

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

- De conformidad con las condiciones estipuladas en la licencia expedida en favor del Consejo de sostenibilidad del sector de la confección y de lo dispuesto en el artículo 41 de su estatuto, se ha establecido un Consejo de Coordinación Gubernamental dependiente del Ministerio de Comercio.
- También se ha establecido un grupo de examen presidido por el inspector general del DIFE e integrado por expertos técnicos y representantes del Consejo de sostenibilidad del sector de la confección. El Consejo de Coordinación Gubernamental está presidido por el secretario segundo (exportación) del Ministerio de Comercio e 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.
- El DIFE ha finalizado el marco de coordinación y seguimiento para el Consejo de sostenibilidad del sector de la confección, de conformidad con los términos y condiciones de la licencia otorgada en favor del Consejo. Este marco fue aprobado y refrendado por el Ministerio de Comercio el 20 de octubre de 2022.
- El 21 de diciembre de 2022, se celebró una reunión de coordinación en el DIFE en la que los miembros del Consejo de sostenibilidad del sector de la confección intercambiaron puntos de vista con los funcionarios del DIFE sobre la puesta en marcha del marco y otras cuestiones pertinentes.

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, que actualmente se gestionan mediante una base de datos (véase la medida 3.3.3 *infra*). Se ha designado un grupo de tres inspectores del trabajo para atender este servicio.

- Entre julio y diciembre de 2022 se recibieron un total de 2 374 quejas, de las cuales 433 se recibieron a través de la página web, la línea de asistencia telefónica y correo electrónico, mientras que las 1 941 restantes se recibieron a través del procedimiento convencional.
- Al 31 de diciembre de 2022 se habían resuelto 2 258 quejas, y el resto estaba en proceso de resolución.

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

- El 21 de diciembre de 2020 se creó una unidad de gestión de quejas en el DIFE, que se reforzó el 23 de enero de 2022. Dicha unidad cuenta con ocho inspectores del trabajo, que se encargan de efectuar un seguimiento de las quejas recibidas y atendidas, y organizar actividades de formación para los inspectores del trabajo.
- La unidad está facultada para designar nuevos miembros por cooptación en función de las necesidades, y sigue desempeñando las responsabilidades que le asignan las autoridades competentes. La unidad también ha celebrado reuniones tripartitas por iniciativa propia para resolver determinados casos.

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 elaboró una base de datos de las quejas recibidas mediante la línea de asistencia telefónica. La actual base de datos contiene toda la información sobre las quejas, incluidos el número y la naturaleza de los casos, así como los casos resueltos y los casos en curso. También contiene información sobre las quejas recibidas tanto en línea como a través del sistema sin necesidad de conexión.
- En el ejercicio fiscal 2021-2022, se recibieron 3 593 quejas, de las cuales 601 se recibieron a través de la línea de asistencia telefónica. Para consultar el número de quejas recibidas entre julio y diciembre de 2022, véase la medida 3.2.1. Al 31 de diciembre de 2022 se habían resuelto 2 258 quejas, y las 67 restantes están en proceso de resolución.

3.2.4. Organización periódica de programas de formación para todo el personal y los funcionarios del servicio encargados de recibir las quejas

- El DIFE organiza sesiones de formación periódicas en función de la evaluación de las necesidades de formación, dirigidas entre otros a los inspectores encargados de recibir las denuncias.
- En agosto de 2022, cinco inspectores del trabajo del DIFE viajaron a Dinamarca para recibir una formación especial de siete días de duración sobre gestión de quejas.
- Los días 10 a 21 de octubre de 2022, dos funcionarios del DIFE participaron en un curso de formación de instructores sobre el establecimiento de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces.
- Los días 7 a 18 de noviembre de 2022, dos funcionarios de alto nivel del Ministerio de Trabajo y Empleo y del DIFE participaron en un foro dedicado a los principios generales de la inspección del trabajo.

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, el Ministro de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios inauguró el servicio de asistencia telefónica de la BEPZA (16128).
- El servicio de asistencia telefónica ofrece servicios 24 horas al día, 7 días a la semana, a los trabajadores y empleados de las zonas francas industriales. Hasta la fecha, las llamadas recibidas mediante este servicio se referían a diversas cuestiones, como el atraso en el cobro de salarios y otras prestaciones, el fondo de previsión, el cobro de vacaciones acumuladas, licencias y vacaciones e información sobre parcelas, inversiones, etc.
- Hasta diciembre de 2022, se han recibido 5 678 llamadas, de las cuales 5 654 se han resuelto y las 24 restantes están en proceso de tramitación.

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

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

- En el país había diez tribunales laborales. Para acelerar la tramitación de los casos relacionados con cuestiones laborales y solventar los retrasos acumulados, en 2019 se crearon tres nuevos tribunales laborales en Sylhet, Barishal y Rangpur.
- Tras el establecimiento de oficinas, la contratación de jueces y la designación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores, los nuevos tribunales ya están en pleno funcionamiento. La contratación de personal de apoyo sigue en curso.

3.3.1.1. Apertura de oficinas en tres ubicaciones diferentes

- Esta medida se ha aplicado (véase la medida 3.3.1).

3.3.1.2. Adscripción de jueces por el Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios

- Esta medida se ha aplicado (véase la medida 3.3.1).

3.3.1.3. Contratación de secretarios judiciales por la Comisión de la Función Pública de Bangladesh

- Esta medida se ha aplicado (véase la medida 3.3.1).

3.3.1.4. Contratación de funcionarios de apoyo adicionales

- Se ha completado la dotación de personal de apoyo a los nuevos tribunales laborales.

3.3.1.5. Selección de representantes de los empleadores y los trabajadores

- Esta medida se ha aplicado (véase la medida 3.3.1).

3.3.1.6. Formación de los funcionarios judiciales adscritos a los tribunales laborales

- Un total de 30 jueces y 30 abogados ya recibieron formación sobre las normas internacionales del trabajo en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Italia).
- El Ministerio de Trabajo y Empleo está examinando en la actualidad los procedimientos administrativos para la asignación del presupuesto destinado a sufragar la formación de los funcionarios judiciales de nueva contratación. La formación de los funcionarios judiciales también podrá organizarse en el extranjero, con el apoyo de la OIT y de los asociados para el desarrollo.

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

3.3.2.1. Creación de puestos por el Ministerio de Administración Pública, el Ministerio de Finanzas y el Ministerio de Trabajo y Empleo

- Ya se han creado los tribunales laborales en **Narayanganj, Gazipur y Cumilla** y se les ha dotado de personal.
- Aún no se ha aprobado la propuesta de crear un tribunal laboral con dotación completa en Faridpur. Esta cuestión podría considerarse más adelante.

3.3.2.2. Apertura de oficinas para los tribunales laborales recién creados

- Esta medida se ha aplicado (véase la medida 3.3.2.1).

3.3.2.3. Adscripción de jueces a los nuevos tribunales laborales por el Ministerio de Justicia

- El 26 de julio de 2022, la División de Derecho y Justicia del Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios nombró a los presidentes (en comisión de servicio) de los tribunales laborales de Narayanganj, Cumilla y Gazipur. Los presidentes de dichos tribunales laborales asumieron sus funciones el 2 de agosto de 2022, el 1.º de agosto de 2022 y el 26 de julio de 2022, respectivamente.

3.3.2.4. Contratación por la Comisión de la Función Pública de un secretario judicial y de personal adicional de apoyo oficial

- Se ha iniciado el procedimiento pertinente. El Ministerio de Trabajo y Empleo ha enviado una carta a la Comisión de la Función Pública para que recomiende a un funcionario para el puesto de secretario judicial.

3.3.2.5. Selección de representantes de los empleadores y los trabajadores

- Se ha iniciado el proceso de selección.

3.3.2.6. Formación de los funcionarios judiciales adscritos a los tribunales laborales

- Este proceso seguirá teniendo un carácter permanente y se integrará en los programas generales de formación que se están llevando a cabo tanto en el país como en el extranjero para los funcionarios de los tribunales laborales.

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

3.3.3.1. Creación de un puesto de juez adicional (titular) para el Tribunal de Apelación del Trabajo, así como de otros puestos de personal de apoyo oficial

- 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, así como de otros puestos de personal de apoyo. El nombramiento de los titulares de los puestos se realizará una vez recibida la aprobación de la División de Finanzas.

3.3.3.2. Apertura de oficinas para el puesto de juez adicional (titular) recién creado

- Se establecerán cuando sea necesario.

3.3.3.3. Adscripción de un juez adicional (titular)

- La adscripción del juez se realizará una vez finalizados los procedimientos administrativos (véase la medida 3.3.3.1).

3.3.3.4. Contratación de personal adicional de apoyo oficial

- El personal de apoyo se contratará una vez finalizados los procedimientos administrativos (véase la medida 3.3.3.1).

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

- El 13 de agosto de 2022 se organizó un taller para examinar la cuestión de los procesos experimentales de clasificación de casos pendientes ante los tribunales laborales. Asistieron a dicho taller el juez del Tribunal de Apelación del Trabajo y 13 jueces de tribunales laborales.
- En el taller se formularon una serie de recomendaciones que se están poniendo en práctica. Los resultados de este ejercicio contribuirán a concretizar aún más la tarea de la clasificación de casos.

3.3.5. Continuación de los esfuerzos de mejora de las instalaciones de los tribunales

- Todos los tribunales laborales se ubican actualmente en instalaciones o locales alquilados, lo que limita la posibilidad de acometer importantes obras de renovación. Por ese motivo, el Ministerio de Trabajo y Empleo está barajando diversas opciones para mejorar las instalaciones de los tribunales y para acomodar los tribunales de Dhaka y Chattogram en el actual espacio de oficinas del Departamento de Trabajo y del DIFE. Esta cuestión se examinó también en el taller mencionado anteriormente, celebrado el 13 de agosto de 2022 (véase la medida 3.3.5).

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

3.4.1. Creación de una Unidad de Conciliación y Arbitraje en el Departamento de Trabajo encargada de prestar servicios de secretaría y realizar el seguimiento de casos individuales

- El 29 de septiembre de 2021 se creó una Unidad de Conciliación y Arbitraje en el Departamento de Trabajo, integrada por tres miembros. Dicha unidad está preparada para prestar servicios de secretaría a los mediadores y al tribunal de arbitraje.
- Desde 2013 y hasta el 31 de diciembre de 2022, se presentaron al Departamento de Trabajo un total de 114 solicitudes de conciliación: 106 conflictos laborales se resolvieron a través del mecanismo de conciliación del Departamento de Trabajo, 5 conflictos laborales fueron sobreseídos de conformidad con la Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006, y solo 3 solicitudes de conciliación siguen pendientes de resolución.

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

- El procedimiento estándar para el sistema de conciliación fue ultimado y aprobado por el Consejo Consultivo Tripartito Nacional en su última reunión, celebrada el 2 de febrero de 2023.
- Previamente, a lo largo de 2021 y 2022, se celebraron varios talleres y reuniones de consulta tripartita con el apoyo de la OIT.

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

- El 10 de marzo de 2022, mediante una publicación del Ministerio de Trabajo y Empleo en el *Boletín Oficial*, se asignaron 15 mediadores a 15 áreas específicas para la resolución de los conflictos laborales.

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

- El 25 de enero de 2023, el Departamento de Trabajo organizó un taller de un día de duración sobre la resolución de conflictos laborales, centrado en el desarrollo de un procedimiento estándar para el sistema de arbitraje con trabajadores, empleadores y representantes del Gobierno.
- Entretanto, el Departamento de Trabajo ha redactado un procedimiento estándar que está siendo examinado por el Ministerio de Trabajo y Empleo.
- En su reunión del 2 de febrero de 2023, el Consejo Consultivo Tripartito Nacional recomendó que se aceleraran los trabajos sobre el borrador del procedimiento estándar para que pudiera ser presentado y validado en su siguiente reunión.

3.4.5. Creación de un tribunal de arbitraje

- Se remitió al Departamento de Trabajo una carta en relación con la creación de un tribunal de arbitraje.
- El Departamento de Trabajo ha estado ocupándose de la preparación de directrices para el nombramiento de mediadores independientes en el marco de un grupo de debate tripartito.
- En su reunión celebrada el 2 de febrero de 2023, el Consejo Consultivo Tripartito Nacional solicitó al director general del Departamento de Trabajo que, en su próxima reunión, le presentara una lista provisional de mediadores, junto con las directrices para el nombramiento de estos.

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

- El 31 de agosto de 2022, el Departamento de Trabajo, en colaboración con la OIT, impartió un curso de formación de un día de duración para 15 mediadores designados (véase la medida 3.4.3 *supra*) sobre resolución de conflictos y conciliación.
- En mayo y junio de 2022, funcionarios del Ministerio de Trabajo y Empleo y del Departamento de Trabajo se reunieron con personal de la Unidad de Derecho del Trabajo y Reforma (LABOURLAW) en la sede de la OIT en Ginebra para debatir cuestiones de política relativas a la resolución de conflictos, prestando especial atención a la conciliación y el arbitraje.
- Posteriormente, el 25 de octubre de 2022, la OIT facilitó una misión de autoevaluación, que utilizó la herramienta de diagnóstico de la Unidad de Derecho del Trabajo y Reforma (LABOURLAW) y llevó a cabo actividades centradas en:
 - o la evaluación de la eficacia del mecanismo o los servicios de resolución de conflictos;
 - o la detección de las deficiencias que requieren respuesta;
 - o la elaboración de un proyecto de plan de acción destinado a mejorar la eficacia, el funcionamiento y la incidencia del mecanismo o los servicios de resolución de conflictos.

- Ulteriormente, el 26 de octubre, representantes de los tres grupos de mandantes asistieron a un taller sobre resolución de conflictos laborales con el fin de concretar los resultados obtenidos por la misión de autoevaluación.

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

- El Departamento de Trabajo ha organizado diversos talleres y sesiones de consulta al respecto dirigidas a los mandantes tripartitos (véanse las medidas 3.4.2, 3.4.4 y 3.4.5).

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

Medida 4.1. Medidas preventivas

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

Departamento de Trabajo:

- En el periodo comprendido entre julio de 2020 y el 31 de enero de 2023, el Departamento de Trabajo impartió formación a 26 186 trabajadores, personal de dirección y funcionarios gubernamentales a través de sus 4 institutos de relaciones laborales y 32 centros de bienestar de los trabajadores, con una tasa de participación de mujeres de casi un 42 por ciento.
- Los días 25 a 27 de junio de 2022, un grupo de 30 funcionarios del Departamento de Trabajo asistió a un curso de formación de instructores de tres días de duración sobre la cuestión de la igualdad de género y eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, organizado por la OIT. Los instructores superiores están impartiendo formación sobre la violencia de género al resto del personal del Departamento de Trabajo en colaboración con la OIT.
- En noviembre de 2022 se organizaron un total de diez sesiones de formación sobre la cuestión de la igualdad de género y eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo para 315 empleados del Departamento de Trabajo de todo el país.
- El 24 de enero de 2023, el Departamento de Trabajo organizó un taller de un día de duración sobre medidas de reparación en caso de prácticas laborales desleales y actos de discriminación antisindical dirigido a representantes de los trabajadores del Consejo de IndustriaALL en Bangladesh, el Comité de Coordinación Nacional para la Educación de los Trabajadores y la Liga Nacional Sramik; representantes de los empleadores de la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Prendas de vestir de Bangladesh, la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Artículos de Punto de Bangladesh y la Federación de Empleadores de Bangladesh, y representantes gubernamentales del Departamento de Trabajo, el DIFE, la BEPZA y la policía industrial, así como a jueces de los tribunales laborales y los tribunales de apelación del trabajo.

BEPZA:

- En el periodo comprendido entre junio de 2021 y julio de 2022, la BEPZA impartió formación a 3 752 participantes, entre los que se incluían trabajadores, personal directivo y personal de seguridad, sobre la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de 2019, la prevención de la discriminación contra las actividades relacionadas con las asociaciones

para el bienestar de los trabajadores, los derechos humanos, la cooperación eficaz en el lugar de trabajo y la sensibilización sobre la seguridad durante el embarazo.

- El 4 de agosto de 2022, representantes de la BEPZA y de la oficina de OIT en Dhaka celebraron una reunión en la que trataron diversas cuestiones relacionadas con la formación, entre otras:
 - o la comunicación y la cooperación en el lugar de trabajo;
 - o los procedimientos de gestión de reclamaciones en las fábricas;
 - o **la negociación colectiva y las mejores prácticas en las relaciones laborales;**
 - o la sensibilización sobre las normas internacionales del trabajo;
 - o la promoción de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
 - o la prevención de la violencia de género en el lugar de trabajo.
- En febrero de 2023, la BEPZA impartirá formación en ocho zonas francas industriales a 1 000 participantes, incluido personal de seguridad, miembros de la policía industrial, y empresarios, directivos y trabajadores, sobre la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de 2019 y el Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de 2022, la prevención de la discriminación contra las actividades relacionadas con las asociaciones para el bienestar de los trabajadores, el diálogo social, los derechos humanos, los procedimientos de gestión de reclamaciones en las fábricas, la prevención de las prácticas laborales ilícitas y la prevención de conductas de violencia y acoso hacia las mujeres.

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

Departamento de Trabajo:

- La base de datos sobre información relativa a la formación ya está lista y se puede consultar a través del sitio web del Departamento de Trabajo. Se ha solicitado a los institutos de relaciones laborales y los centros de bienestar de los trabajadores que proporcionen información sobre los participantes en las actividades de formación, desglosada por nombre, cargo, fábrica o sindicato, edad, sexo, etc.
- El Departamento de Trabajo ha estado actualizando la base de datos sobre información relativa a la formación, en consulta con las partes interesadas y los expertos asociados.

BEPZA:

- La BEPZA está elaborando una base de datos en línea con información pertinente sobre los participantes en los cursos (desglosada por nombre, cargo, fábrica o asociación para el bienestar de los trabajadores, edad, sexo, etc.), cuya elaboración concluirá en 2023, dentro del plazo previsto. En la actualidad, la información sobre la formación se actualiza manualmente.
- El Ministerio de Asuntos Internos y el Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios mantienen una base de datos separada.

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

- El Ministerio de Asuntos Internos ha confiado a la policía industrial la realización de esta tarea. El Ministerio de Asuntos Internos ya ha finalizado la redacción del repertorio, que se publicará próximamente.

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

- El Departamento de Trabajo ha impartido cuatro semanas de formación sobre relaciones laborales en sus cuatro institutos de relaciones laborales (Gazipur, Chattogram, Rajshahi y Khulna), dirigida a representantes de los trabajadores, del personal directivo y de organismos gubernamentales, como la policía industrial y otros organismos encargados de hacer cumplir la ley.
- En noviembre de 2022, los institutos de relaciones laborales del Departamento de Trabajo de Gazipur, Khulna y Chattagram impartieron tres cursos de formación sobre los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo, dirigidos exclusivamente a funcionarios de la policía industrial (105 participantes).
- En colaboración con la OIT, el Departamento de Trabajo organizará la formación de 90 miembros de la policía industrial, desde superintendentes hasta subinspectores de policía. El Departamento de Trabajo también impartirá próximamente un curso de formación para instructores sobre el tratamiento de las prácticas laborales ilícitas y la discriminación antisindical dirigido a miembros de la policía.
- En 2022, la policía industrial impartió formación a 1 370 agentes de policía sobre la Ley del Trabajo de 2006 y la legislación relativa a los derechos laborales y los derechos humanos, entre otras cuestiones, y sobre la forma de tratar a los trabajadores y los empleados del sector.

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

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

Departamento de Trabajo:

- Tras una primera ronda de formación llevada a cabo en octubre de 2021, los días 20 a 22 de agosto de 2022 se organizó, en colaboración con la OIT, una segunda ronda de formación de tres días de duración sobre los procedimientos estándar en materia de prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical dirigida a 30 funcionarios del Departamento de Trabajo.
- Este año en curso se organizará oportunamente un programa de formación similar dirigido a otros funcionarios del Departamento de Trabajo.

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

- Los funcionarios del Departamento de Trabajo tienen la responsabilidad de difundir a los trabajadores de forma periódica información sobre sus derechos, asistiendo a las asambleas generales de los sindicatos. Por ejemplo, les facilitan información sobre las vías y medios de que disponen para la presentación de quejas y la obtención de reparación legal ante presuntos casos de vulneración o abuso.
- El Departamento de Trabajo ya ha establecido un sistema de presentación de quejas y sugerencias a través de un portal en internet.
- Si el empleador no cumple oportunamente las medidas correctivas recomendadas por el Departamento de Trabajo respecto a cualquier discriminación antisindical o práctica laboral ilícita, el Departamento de Trabajo trasladará una queja al Tribunal del Trabajo en nombre de los trabajadores.
- 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 particular en el marco del procedimiento estándar en materia de prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical.

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

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

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

- Los ministerios competentes, a saber, el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministerio de Asuntos Internos y el Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios, siguen transmitiendo periódicamente instrucciones a sus organismos subsidiarios con relación a la tramitación de los casos, en particular aquellos que tienen que ver con presuntos actos de violencia y acoso contra trabajadores.
- Los miembros del Poder Judicial, el Ministerio Público y los organismos encargados de hacer cumplir la ley reciben formación periódica sobre estas cuestiones como parte de sus respectivos mandatos. Podrá proporcionarse formación personalizada complementaria en función de necesidades específicas y con el apoyo técnico de la OIT.

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

- El 6 de febrero de 2023, el Ministerio de Trabajo y Empleo envió una carta al Ministerio de Asuntos Internos en la que se solicitaba el establecimiento de un comité específico encargado de llevar a cabo y supervisar debidamente las investigaciones de los presuntos casos de violencia y acoso.

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

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

- Esta cuestión se está examinando activamente como parte del proceso de enmienda legislativa en curso.

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

- Toda la información relativa a los procedimientos por prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical se consigna en la base de datos pública que gestiona el Departamento de Trabajo.
- Entre 2013 y el 31 de diciembre de 2022, se presentaron ante el Departamento de Trabajo 199 quejas por discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas. De todas ellas, se han resuelto 186 quejas (se alcanzó un arreglo amistoso en 173 casos y 13 se presentaron ante tribunales laborales). Hay investigaciones en curso con respecto a las demás quejas.

Medida 4.4. Promoción del diálogo social

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

- A tal fin, el 2 de septiembre de 2022, se celebró una reunión inicial de consulta tripartita bajo la presidencia del Secretario del Ministerio de Trabajo y Empleo.
- El 19 de octubre de 2022, se estableció un comité de diez miembros presidido por el Secretario Adjunto (Trabajo) con el cometido de elaborar una política salarial nacional.
- El comité se reunió en dos ocasiones para tal fin, la última de ellas el 5 de enero de 2023. El comité está examinando los documentos pertinentes para elaborar una política salarial estándar de ámbito nacional.

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

- El Gobierno de Bangladesh ha constituido un Consejo Consultivo Tripartito Nacional integrado por 60 miembros, con representación paritaria de empleadores, trabajadores y Gobierno, cuyo cometido es tratar las cuestiones laborales de ámbito nacional mediante la celebración periódica de reuniones. La última reunión del Consejo se celebró el 2 de febrero de 2023.
- Por otro lado, se ha constituido el Consejo consultivo tripartito del sector de la confección, con representación equitativa de los empleadores, los trabajadores y el Gobierno, a fin de

abordar diversas cuestiones relativas al sector de la confección en el país, prestando especial atención a las relaciones laborales. Entre mayo de 2021 y enero de 2023, el Consejo consultivo tripartito del sector de la confección ha celebrado 13 reuniones.

- En junio de 2022 se celebraron discusiones iniciales con representantes de la sede de la OIT para realizar una autoevaluación de las instituciones de diálogo social. Posteriormente, el Ministerio de Trabajo y Empleo y la OIT organizaron conjuntamente el ejercicio de autoevaluación para el Consejo Consultivo Tripartito Nacional, del 5 al 8 de febrero de 2023, y para el Consejo consultivo tripartito del sector de la confección, el 9 de febrero de 2023.

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

- El Departamento de Trabajo ha mantenido conversaciones con la OIT sobre la elaboración de una hoja de ruta para la concienciación y el fomento de la capacidad de los interlocutores sociales en materia de diálogo social y negociación colectiva en todos los planos. La hoja de ruta incluirá sesiones de formación, talleres, grupos de discusión y sesiones informativas, entre otras, en el marco de un amplio proyecto con la OIT.
- Estas actividades de concienciación y fomento de la capacidad se llevarán a cabo en un marco tripartito, con el apoyo de la OIT.

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

- El 21 de junio de 2022 se puso en marcha la aplicación a título experimental del régimen de seguro de accidentes del trabajo en el sector de la confección en un acto oficial que contó con el apoyo de la OIT. A efectos de contar con unas cuentas y una estructura de gobernanza separadas, se han introducido las enmiendas necesarias en el Reglamento de Trabajo de Bangladesh que, en su forma enmendada, se publicó en el *Boletín Oficial* el 1.º de septiembre de 2022.
- El 12 de octubre de 2022 se constituyó una junta directiva encargada de implementar el programa relativo al régimen de seguro de accidentes del trabajo. Posteriormente, el 20 de noviembre de 2022, se notificó la creación de una nueva junta directiva del proyecto, integrada por 17 miembros. La junta está presidida por el Secretario del Ministerio de Trabajo y Empleo y el Director General del Fondo Central actúa como secretario titular. La junta ha celebrado dos reuniones hasta la fecha, la última de ellas el 4 de diciembre de 2022. Próximamente celebrará su tercera reunión, en la que se ultimarán las líneas directrices y el mecanismo de funcionamiento del fondo para el proyecto piloto del régimen de seguro de accidentes del trabajo.
- El 7 de febrero de 2023, la OIT presentó una propuesta de proyecto de asistencia técnica para el proyecto piloto del régimen de seguro de accidentes del trabajo. El Ministerio de Trabajo y Empleo convocará próximamente una reunión del Comité de Examen del proyecto. Tras obtener la aprobación del Comité, la propuesta de proyecto de asistencia técnica se enviará a la Comisión de Planificación (División de Industria y Energía) para obtener la aprobación final.

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

- El Gobierno de Bangladesh ha adoptado una directriz para aplicar el programa de protección social dependiente del Ministerio de Trabajo y Empleo, «Política para ejecutar el programa de protección social destinado a los trabajadores desempleados y en situación de indigencia de todos los sectores orientados a la exportación». Este programa proporcionará prestaciones en metálico a los trabajadores desempleados y en situación de indigencia de los sectores orientados a la exportación. En el marco de esta política, el programa de protección social se aplicará con carácter experimental hasta junio de 2024, y a partir de esa fecha podría ampliarse. En función de los resultados de la aplicación con carácter experimental, se podrían tomar medidas para aplicar el programa de forma permanente.
- El Gobierno, con el apoyo financiero de la Unión Europea, va a crear una base de datos digital que engloba a 1 000 industrias en activo (afiliadas a la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Prendas de Vestir en Bangladesh, la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Artículos de Punto de Bangladesh, la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Marroquinería y Calzado de Bangladesh y la Asociación de Exportadores de Productos Acabados de Cuero, Marroquinería y Calzado de Bangladesh).
- Las prestaciones por enfermedad y maternidad se conceden de acuerdo con las disposiciones de la Ley Básica para la Protección Social y Laboral de Bangladesh.

Información complementaria

- Como se indicó en el primer informe sobre los progresos realizados, el Ministerio de Trabajo y Empleo ha establecido seis subcomisiones, correspondientes a las seis esferas temáticas previstas, a fin de hacer un seguimiento de la aplicación de la presente hoja de ruta y los compromisos conexos.
- El 1.º de febrero de 2022, el Ministerio de Trabajo y Empleo notificó la constitución de una Unidad de Coordinación de Aplicación de la Reforma, integrada por 12 miembros, para brindar apoyo a la labor de la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento y de las seis subcomisiones mencionadas. El Secretario del Ministerio de Trabajo y Empleo actuará en calidad de asesor de esta unidad, y un secretario adjunto se encargará de la coordinación general.
- El 6 de febrero de 2023 se celebró la quinta reunión de la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento. La Comisión está examinando los avances realizados en la hoja de ruta de la OIT. Al mismo tiempo, las seis subcomisiones continúan trabajando para acelerar los avances.
- El 7 de febrero de 2022, el Ministerio de Trabajo y Empleo presentó una propuesta de presupuesto y un plan de trabajo para poner en marcha la Unidad de Coordinación de Aplicación de la Reforma. El Ministerio de Trabajo y Empleo está en contacto con la OIT para velar por el funcionamiento efectivo de la Unidad.