



Consejo de Administración

349.ª reunión, Ginebra, 30 de octubre - 9 de noviembre de 2023

Sección Institucional

INS

Fecha: 31 de octubre de 2023

Original: inglés

Duodécimo punto del orden del día

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

1. En su 337.ª reunión (octubre-noviembre de 2019) el Consejo de Administración examinó un informe de la Mesa sobre una queja relativa al incumplimiento por el Gobierno de Bangladesh del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), presentada por varios delegados de los trabajadores a la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2019) en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT 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 su 338.^a reunión (marzo de 2020), la cual fue postergada debido a la pandemia de COVID-19 ².

3. En su 340.^a reunión (octubre-noviembre de 2020), habida cuenta de la información comunicada por el Gobierno de Bangladesh sobre la situación de la libertad sindical en el país, y tomando debida nota del compromiso del Gobierno de seguir mejorando la situación general y de tratar las cuestiones pendientes ante los órganos de control, el Consejo de Administración 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 de medidas con plazos concretos y solicitó al Gobierno que le sometiera la hoja de ruta definitiva para información en junio de 2021. También solicitó al Gobierno que le informara 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 a esa reunión la decisión de tomar nuevas medidas en relación con la queja.
5. En su 343.^a reunión (noviembre de 2021), el Consejo de Administración tomó nota de la hoja de ruta de medidas presentada por el Gobierno en mayo de 2021 ³, 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 antinsindical, las prácticas laborales ilícitas y la violencia contra los trabajadores, así como del informe sobre los progresos realizados con respecto a su aplicación, 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 sus 344.^a, 346.^a y 347.^a reuniones (marzo y octubre-noviembre de 2022, y marzo de 2023) ⁴. En marzo de 2023, el Consejo de Administración solicitó al Gobierno de Bangladesh que le informara en su 349.^a reunión (octubre-noviembre de 2023) sobre los nuevos progresos realizados y aplazó a dicha reunión o a una reunión posterior la decisión relativa al curso que debía darse a la queja ⁵.
6. El 19 de septiembre de 2023, el Gobierno recordó determinadas medidas adoptadas con anterioridad, y presentó un informe sobre los nuevos 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 347.^a reunión (marzo de 2023), en el que proporcionó información actualizada sobre las cuatro esferas prioritarias de la hoja de ruta (véase el anexo). En el informe se hace referencia en particular a la continuación de los debates tripartitos acerca de la introducción de nuevas enmiendas a la Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006 (en su forma enmendada en 2018), y se indica que las propuestas de enmienda se presentarán al Consejo de Ministros para su aprobación y al Parlamento para su promulgación antes de octubre de 2023. Asimismo, se informa de que el proceso de enmienda de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de 2019 y las consultas sobre los efectos de la Ley y su reglamento comenzaron en julio de 2023 y que está previsto que finalicen en 2025. En el informe también se hace referencia a la formación continua de funcionarios, trabajadores y empleadores sobre

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), y GB.346/INS/PV, párr. 419.

⁵ GB.347/PV (Rev.), párr. 694.

el proceso de inscripción, incluida la inscripción en línea, la provisión de puestos vacantes de inspectores del trabajo y su formación periódica, la aplicación de las modalidades de inspección de las zonas francas industriales por el Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE), el incremento del número de comités de seguridad establecidos en las fábricas, la creación de un Consejo de Coordinación Gubernamental para coordinar las actividades del Consejo de sostenibilidad del sector de la confección, los avances en la clasificación de casos para paliar los retrasos acumulados en la tramitación de los casos pendientes ante los tribunales, la labor preparatoria en curso para la creación de un tribunal de arbitraje, la elaboración de un repertorio en bengalí con toda la legislación aplicable al uso de la fuerza mínima necesaria, la formación continua de los miembros de la policía industrial sobre derechos humanos y laborales, la continuación de la labor del comité que está elaborando una política salarial nacional y la aplicación con carácter experimental de un programa de protección social para trabajadores desempleados y en situación de indigencia de todos los sectores orientados a la exportación. Asimismo, en el informe se destaca la importancia del apoyo de la Oficina en la facilitación de cursos de formación para jueces y abogados en el Centro Internacional de Formación de la OIT. 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 septiembre 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 sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta de medidas 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, el Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa:**
 - a) **pide al Gobierno de Bangladesh que le informe, en su 350.^a reunión (marzo de 2024), 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) **aplaza a dicha reunión o a una reunión posterior la decisión de tomar nuevas medidas en relación con la queja.**

► Anexo

Informe del Gobierno de Bangladesh sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta de medidas elaborada para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26 remitido al Consejo de Administración en su 349.^a reunión (octubre-noviembre de 2023)

A. Antecedentes

1. La Hoja de ruta sobre el sector laboral en Bangladesh (2021-2026) representa un compromiso sincero del Gobierno de Bangladesh para garantizar los derechos laborales y la seguridad en los lugares de trabajo en el país. Bangladesh tiene el placer de informar al Consejo de Administración de los notables avances que su sector del trabajo y el empleo ha registrado en los últimos años, a raíz de varias reformas administrativas, jurídicas y programáticas, que le han permitido en particular mejorar las actividades sindicales, la seguridad en el lugar de trabajo, los salarios, el desarrollo de competencias y el bienestar de los trabajadores. Estos avances han sido aplaudidos en las últimas reuniones del Consejo de Administración como reconocimiento de los esfuerzos realizados por el Gobierno de Bangladesh para aplicar la hoja de ruta con plazos definidos, en consonancia con su promesa de desarrollar el sector laboral de conformidad con las normas internacionales.
2. La hoja de ruta contiene, entre otras cosas, medidas concretas con respecto a reformas jurídicas y administrativas, el cumplimiento de la legislación y la mejora de las actividades de formación y promoción dirigidas a las entidades y el personal encargados de la aplicación de medidas jurídicas y la recepción de servicios. 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 en noviembre de 2022, durante su 346.^a reunión. El cuarto informe fue sometido a la OIT el 7 de febrero de 2023 y fue examinado por el Consejo de Administración el 21 de marzo de 2023, durante su 347.^a reunión.

5. El informe se envió a los mandantes tripartitos a fin de poder examinarlo en la séptima reunión que la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento celebró el 11 de septiembre de 2023, bajo la presidencia del Secretario del Ministerio de Trabajo y Empleo.

B. 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 examinó, a lo largo de 15 reuniones de un día de duración, las 17 propuestas de enmienda recibidas del Gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores hasta julio de 2022, y presentó sus recomendaciones a la Comisión Tripartita de Examen de la Legislación Laboral el 8 de agosto de 2023. En el marco de la labor del grupo de trabajo tripartito se organizaron varios talleres en los que la Oficina de País de la OIT para Bangladesh presentó algunas buenas prácticas para armonizar la Ley del Trabajo de Bangladesh con las normas internacionales del trabajo.
- El 11 de septiembre de 2023, tras examinar las recomendaciones del grupo de trabajo tripartito en tres reuniones, la Comisión Tripartita de Examen de la Legislación Laboral presentó el proyecto de propuestas de enmienda al Consejo Consultivo Tripartito Nacional.
- En una reunión celebrada el 13 de septiembre de 2023, el Consejo Consultivo Tripartito Nacional examinó y ultimó el proyecto de propuesta de enmienda de la Ley del Trabajo de Bangladesh.
- Las propuestas de enmienda se someterán al Consejo de Ministros para su aprobación y al Parlamento para su promulgación antes de octubre de 2023.

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, de 2022, 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 redactó y ultimó en consulta con las partes interesadas, entre ellas los inversores, las asociaciones de trabajadores y las autoridades gubernamentales pertinentes.
- Entre el 22 de febrero y el 21 de marzo de 2023, la Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Bangladesh (BEPZA) impartió talleres de formación en todas las zonas francas industriales sobre la correcta aplicación del Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh de 2022.
- Entre agosto y octubre de 2023, la BEPZA mantendrá consultas con los representantes de las asociaciones para el bienestar de los trabajadores y de los trabajadores y los empleadores de las zonas francas industriales sobre los derechos laborales en dichas zonas y las mejores prácticas internacionales, la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales, de 2019, y el Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales, de 2022, con el fin de analizar los efectos de la legislación y sus disposiciones a la luz de las mejores prácticas internacionales.

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

- Para enmendar la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh, de 2019, se constituyó un comité permanente tripartito encargado de elaborar propuestas de enmienda. El comité inició su labor en julio de 2023. Está previsto que todo el proceso finalice en junio de 2025.

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 (<https://www.mygov.bd/>), con la finalidad de facilitar al máximo el acceso de los trabajadores a los servicios de inscripción de sindicatos. Desde hace poco, este proceso de simplificación se lleva a cabo en la plataforma myGov, un sistema integrado que abarca una gran variedad de servicios públicos o gubernamentales. El portal myGov contiene enlaces a los formularios de inscripción necesarios para que los solicitantes puedan acceder a ellos fácilmente.
- El proceso de inscripción de sindicatos en línea está plenamente operativo desde octubre de 2022. 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.
- Recientemente se han revisado los contenidos de la plataforma de inscripción de sindicatos en línea y se han cargado en la plataforma versiones simplificadas de los formularios pertinentes y las instrucciones correspondientes. Para simplificar aún más todos los formularios necesarios y velar por que la página de inscripción contenga enlaces a todos ellos, se está constituyendo un grupo de trabajo técnico con el apoyo de la OIT.

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

- En enero de 2021 se creó un servicio de asistencia para los trámites de inscripción en cada oficina del registro de sindicatos del Departamento de Trabajo, a fin de asegurarse de que las solicitudes se presentaran correctamente y facilitar así el proceso de inscripción. El servicio ya está operativo y se ha reforzado para prestar apoyo técnico a los solicitantes con el fin de facilitar la presentación de sus solicitudes a través del portal de inscripción en línea.

2.1.3. Mantenimiento del sistema de inscripción sin necesidad de conexión

- Teniendo en cuenta las limitaciones de los trabajadores a la hora de utilizar los servicios de inscripción de sindicatos en línea, el sistema de inscripción sin necesidad de conexión sigue estando operativo en paralelo al sistema en línea. El sistema de inscripción de sindicatos sin necesidad de conexión sigue funcionando en todos los registros de las oficinas sindicales del Departamento de Trabajo, tal como se establece en la Ley del Trabajo de Bangladesh. Además, el Departamento de Trabajo está llevando a cabo actividades de concienciación y prestando apoyo a los solicitantes para promover la presentación de solicitudes mediante la inscripción en línea.

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

- La organización de cursos de formación sobre el proceso de inscripción de sindicatos para los trabajadores y los empleadores de todos los sectores es una de las actividades periódicas que llevan a cabo todas las instituciones de formación dependientes del Departamento de Trabajo. Cuatro institutos de relaciones laborales y 32 centros de bienestar de los trabajadores imparten periódicamente cursos de relaciones laborales y de educación de los trabajadores tanto a trabajadores como a empleadores para desarrollar su capacidad. Cabe mencionar que el Departamento de Trabajo ha impartido formación a más de 29 000 personas, incluidos trabajadores, empleadores y funcionarios gubernamentales que se ocupan de la administración del trabajo. Cabe señalar, con respecto al sistema de inscripción de sindicatos en línea, que, el 23 de enero de 2023, el Departamento de Trabajo organizó un taller de un día de duración en el que participaron representantes de asociaciones de trabajadores como el Consejo de IndustriALL en Bangladesh, el Comité de Coordinación Nacional para la Educación de los Trabajadores y la Liga Nacional Sramik.
- Los funcionarios del registro del Departamento de Trabajo y los funcionarios de las oficinas de divisiones y regiones imparten periódicamente formación a través de sus programas de formación interna conforme a un objetivo anual fijado por el Ministerio de Trabajo y Empleo. Los programas abarcan, entre otras cosas, enseñanzas sobre cómo gestionar de forma eficiente el proceso de solicitud de inscripción tanto en la plataforma en línea como en el sistema de inscripción sin necesidad de conexión.

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)

- La base de datos pública para la consulta en línea de las inscripciones sindicales está operativa desde septiembre de 2021. Desde entonces, se asignan funcionarios de todos los registros de las oficinas sindicales dependientes del Departamento de Trabajo para actualizar periódicamente la base de datos. Esos funcionarios reciben formación para gestionarla de manera eficiente.
- Las estadísticas, junto con las informaciones pertinentes sobre las solicitudes sindicales presentadas, concedidas, archivadas y denegadas, se actualizan con carácter periódico en las secciones 1, 2 y 11 de la base de datos pública para la consulta en línea de las inscripciones sindicales.

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, 95 nuevos inspectores del trabajo contratados por el Gobierno se han incorporado al DIFE, y 21 funcionarios han sido ascendidos al puesto de inspectores del trabajo. Con estas nuevas incorporaciones, el número de inspectores del trabajo ha aumentado de 314 a 398, de un total de 575 puestos aprobados previamente.
- El 24 de agosto de 2023, 37 inspectores generales auxiliares y 5 subinspectores generales fueron ascendidos, respectivamente, a subinspectores generales e inspectores generales adjuntos.
- Se ha iniciado el proceso de contratación de 197 inspectores del trabajo y se ha publicado la circular para la contratación de 134 de ellos.

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.
- Además, se han aprobado inicialmente 13 puestos para el Instituto Nacional de Formación e Investigación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (NOHSTRI). La propuesta en este sentido se envió al Consejo de Ministros el 2 de agosto de 2023 para su aprobación por el Comité de Secretarios.
- Mientras tanto, el Ministerio de Trabajo y Empleo está colaborando activamente con el Ministerio de Administración Pública con el fin de aumentar el número de puestos aprobados. Una vez que se acepte la propuesta, el asunto se remitirá a las autoridades gubernamentales competentes para que inicien el proceso de contratación. Cabe mencionar que las actuales restricciones fiscales, que comenzaron a agravarse debido al estallido de la guerra en Ucrania, plantean ahora dificultades prácticas para ese examen.
- Ya están en funcionamiento las oficinas locales del DIFE recientemente establecidas en ocho distritos.

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 (GIZ). 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. Cabe mencionar que, entre julio de 2022 y julio de 2023, se llevaron a cabo 28 623 inspecciones, se concedieron 5 440 nuevas licencias y se renovaron 10 968 licencias a través del sistema LIMA.

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

- Para desarrollar las competencias de los inspectores del trabajo, se llevan a cabo programas de formación periódicos. Entre julio de 2021 y junio de 2023, el Gobierno financió la organización de 67 programas de formación, 14 talleres y 4 cursos de formación básica destinados a inspectores del trabajo. En total, 2 665 personas participaron en esas formaciones. Cabe destacar que, en algunos casos, los inspectores cursaron más de dos formaciones.

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 determinaron los nueve sectores prioritarios, que incluyen la confección, la curtiduría, las sustancias químicas, el plástico y el caucho, el yute y los textiles, los talleres de mecánica y la industria del automóvil, los molinos de arroz, las fábricas de ladrillos y las industrias cementeras. Cabe señalar que, en función de los distintos problemas de seguridad, las tasas de accidentes y otros factores pertinentes, cada oficina de distrito del DIFE elabora un plan estratégico anual de inspección para entre 5 y 8 sectores prioritarios.

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 es un mecanismo de seguimiento interno que conecta todas las oficinas del DIFE con objeto de obtener y compilar información. Se ha mantenido en formato Excel desde diciembre de 2021. Entre julio de 2021 y junio de 2023 se realizaron 63 363 inspecciones siguiendo el plan anual de inspección del trabajo para sectores específicos.

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.

- En mayo de 2022, la División de Finanzas aprobó la creación de un puesto de funcionario jurídico. Como parte del procedimiento administrativo, el 19 de junio de 2023 la Comisión de la Función Pública de Bangladesh publicó una circular para su contratación. Se espera que el proceso de contratación finalice en diciembre de 2023.

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

- Las modalidades de inspección del DIFE para las zonas francas industriales se han incorporado en el nuevo Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales, de 2022. La lista de verificación para esas inspecciones se ha ultimado en colaboración con el DIFE. Cabe destacar que el DIFE está realizando inspecciones en las zonas francas industriales. Hasta julio de 2023, había inspeccionado 49 fábricas en dichas zonas. Durante esas inspecciones, se constató que, en general, el nivel de cumplimiento de las disposiciones en las fábricas inspeccionadas era satisfactorio.

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

- Se ha examinado la cuestión en el marco del proceso de enmienda en curso de la Ley del Trabajo, de 2006.

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

- El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo viene funcionando con eficacia bajo la presidencia de la Ministra de Estado del Ministerio de Trabajo y Empleo. Hasta el 22 de enero de 2023, el Consejo había convocado 12 reuniones. De forma paralela, se ha incrementado el número de comités de seguridad establecidos en fábricas de todo el país, hasta alcanzar 6 839 al 31 de julio de 2023.

3.1.9. Elaboración de un marco de coordinación y seguimiento para el Consejo de sostenibilidad del sector de la confección, en consulta con el Ministerio de Comercio

- El 20 de octubre de 2022, el Ministerio de Comercio aprobó y refrendó el marco de coordinación entre el DIFE y el Consejo de sostenibilidad del sector de la confección, de conformidad con los términos y condiciones de la licencia otorgada en favor del Consejo. Hasta el 14 de mayo de 2023, el Consejo de Coordinación Gubernamental establecido para la coordinación y el seguimiento de las actividades del Consejo de sostenibilidad del sector de la confección y el DIFE había convocado cinco reuniones.

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. Se ha designado un grupo de seis inspectores del trabajo para atender este servicio. Entre julio de 2022 y junio de 2023 se recibieron un total de 1 307 quejas a través de la línea de asistencia telefónica, de las cuales 1 210 se resolvieron. Por lo que respecta a las otras 97, se está a la espera de que se tomen las medidas necesarias en un plazo razonable.

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. Se han asignado ocho inspectores del trabajo a la unidad para que realicen un seguimiento de los avances en la resolución de las quejas recibidas. La unidad se encarga de organizar

actividades de formación para los inspectores del trabajo designados. Mientras tanto, la unidad ha organizado dos cursos de formación.

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 información relacionada con las quejas y los casos, como el número y la naturaleza de los casos, 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. La información de todas las quejas a que se hace referencia en la medida 3.2.1 se mantiene en esta base de datos.

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

- Se están organizando periódicamente sesiones de formación, incluidas sesiones en el extranjero, para los inspectores encargados de recibir las quejas. Cabe señalar que, 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.

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) para fortalecer el sistema de resolución de reclamaciones vigente, así como para asegurar que los trabajadores de las empresas situadas en las ocho zonas francas industriales sujetas a la autoridad de la BEPZA puedan acceder prontamente a los servicios de asistencia. 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. Desde su creación y hasta julio de 2023 se habían recibido 7 192 llamadas. De ellas, 7 174 quejas se han resuelto y la tramitación de las otras 18 avanza a buen ritmo para su resolución rápida y oportuna.

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

- Con el fin de acelerar la tramitación de los casos relacionados con cuestiones laborales y solventar los retrasos acumulados al respecto, en 2019 se crearon tres nuevos tribunales laborales en Sylhet, Barishal y Rangpur, que se sumaron a los siete ya existentes. Se ha contratado a jueces y se ha designado a representantes de los grupos de empleadores y trabajadores para que presten servicio en estos tribunales recién instituidos. Los nuevos tribunales ya están operativos.
- Los días 30 y 31 de mayo de 2023 se organizó un curso de formación de dos días de duración para los empleados de los tribunales laborales, al que asistieron los secretarios judiciales y el personal de apoyo de todos los tribunales laborales. En el curso de formación se

abordaron cuestiones relativas a la gestión de los expedientes y a los procedimientos de tramitación de los casos.

- Cabe señalar aquí que el apoyo de la OIT mediante la facilitación de cursos de formación para jueces y abogados en su Centro Internacional de Formación en Turín (Italia) permitiría fortalecer la capacidad de las instituciones, lo que a su vez redundaría en una tramitación eficaz de los casos.

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

- Tras la instalación de las oficinas de los nuevos tribunales laborales, se procedió a la contratación de jueces y la designación de representantes de los grupos de los empleadores y de los trabajadores. Los nuevos tribunales ya están operativos.
- Aún no se ha aprobado la propuesta de crear un tribunal laboral con dotación completa en Faridpur. Las autoridades competentes están trabajando intensamente para agilizar el proceso.
- Los días 30 y 31 de mayo de 2023 se organizó un curso de formación de dos días de duración para los empleados de los tribunales laborales, al que asistieron los secretarios judiciales y el personal de apoyo de todos los tribunales laborales. En el curso de formación se abordaron cuestiones relativas a la gestión de los expedientes y a los procedimientos de tramitación de los casos.
- Cabe señalar aquí que el apoyo de la OIT mediante la facilitación de cursos de formación para jueces y abogados en su Centro Internacional de Formación en Turín (Italia) permitiría fortalecer la capacidad de las instituciones, lo que a su vez redundaría en una tramitación eficaz de los casos.

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. Está en marcha el proceso administrativo para la adscripción del juez adicional (titular) y la contratación de personal de apoyo oficial, contando con la aprobación de los ministerios competentes. Las oficinas asignadas al titular del puesto de juez adicional (titular) de nueva creación se instalarán una vez finalizado el proceso de contratación.

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 todos los tribunales laborales están poniendo en práctica gradualmente. La clasificación de los casos se encuentra en la fase final. Esta clasificación contribuirá a agilizar los procedimientos judiciales.
- Se ha desarrollado un programa informático para la gestión y el seguimiento de causas judiciales en el que se registrarán los datos de todos los casos presentados ante los

tribunales laborales, así como ante otros tribunales. El 17 de julio de 2023 se organizó un taller en el que se explicó la utilización de este programa informático a los funcionarios del Departamento de Trabajo. Se organizarán talleres similares para los funcionarios del DIFE.

- En colaboración con la OIT, se está examinando activamente la posibilidad de desarrollar un sistema de gestión en línea para hacer el seguimiento de los casos y proporcionar capacitación al personal judicial mediante una formación complementaria.

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 en el taller celebrado el 13 de agosto de 2022 (véase la medida 3.3.4). Se han mejorado las instalaciones de estos tribunales.

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 en condiciones de prestar servicios de secretaría a los mediadores y al tribunal de arbitraje.

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, desarrollado sobre la base de consultas tripartitas, fue aprobado por el Consejo Consultivo Tripartito Nacional el 2 de febrero de 2023.

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

- El 10 de marzo de 2022, mediante publicación en el *Boletín Oficial*, el Ministerio de Trabajo y Empleo asignó 15 mediadores a 15 jurisdicciones o áreas específicas para la resolución de 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, que se centró en el desarrollo de un procedimiento estándar para el sistema de arbitraje. Asistieron al taller participaron trabajadores, empleadores y representantes del Gobierno.
- El procedimiento estándar para el sistema de arbitraje se desarrollará en consulta con los mediadores. La contratación de los mediadores está en curso (véase la medida 3.4.5).

3.4.5. Creación de un tribunal de arbitraje

- El 19 de septiembre de 2023, el Ministerio de Trabajo y Empleo organizó una reunión tripartita en la que examinó un proyecto inicial de directrices para el nombramiento de los

mediadores que participan en los procesos de resolución de conflictos laborales, que fue elaborado por el Ministerio de Trabajo y Empleo en colaboración con sus oficinas locales. El proyecto de directrices se someterá próximamente a la aprobación del Consejo Consultivo Tripartito Nacional. Tras la aprobación de las directrices, se adoptarán las medidas necesarias para designar a los integrantes del tribunal de arbitraje.

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.
- El 25 de octubre de 2022, la OIT facilitó un ejercicio de autoevaluación de los mecanismos o servicios de resolución de conflictos existentes, que permitió diseñar un plan de acción destinado a mejorar la eficacia de dichos mecanismos o servicios. Las conclusiones de la misión de autoevaluación se ultimaron en un taller tripartito que se celebró el 26 de octubre de 2022.

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

- A este respecto cabe señalar que se han organizado varios talleres y sesiones de consulta para los mandantes tripartitos (véanse las medidas 3.4.2, 3.4.4, 3.4.5, y 3.4.6).

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

Medida 4.1. Medidas preventivas

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

Departamento de Trabajo

- En el periodo comprendido entre julio de 2020 y el 31 de julio de 2023, el Departamento de Trabajo impartió formación a 29 329 trabajadores, personal de dirección y funcionarios gubernamentales a través de sus cuatro institutos de relaciones laborales y 32 centros de bienestar de los trabajadores. Cabe destacar que casi el 40 por ciento eran mujeres.
- 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 la eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, que fue organizado por la OIT. Los instructores superiores están impartiendo formación en materia de violencia de género al resto del personal del Departamento de Trabajo en colaboración con la OIT. En noviembre de 2022 se organizaron diez sesiones de formación sobre las cuestiones de la igualdad de género y la 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, se organizó un taller de un día de duración sobre medidas de reparación en caso de prácticas laborales ilícitas y actos de discriminación antisindical dirigido a representantes de los trabajadores, los empleadores y varios departamentos

gubernamentales, entre otros la policía industrial, los tribunales laborales y los tribunales de apelación del trabajo.

BEPZA

- La BEPZA organiza regularmente cursos de formación y programas de sensibilización dirigidos a trabajadores, empleadores, personal encargado de la gestión, personal de seguridad y miembros de la policía industrial sobre la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de 2019, el Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de 2022, las prácticas laborales ilícitas, el trabajo decente, la prevención de la discriminación contra las actividades relacionadas con las asociaciones para el bienestar de los trabajadores, la prevención de la violencia y el acoso, el diálogo social, la cooperación eficaz en el lugar de trabajo y la seguridad contra incendios, entre otras cuestiones.
- Entre junio de 2021 y julio de 2023, la BEPZA organizó tres programas de formación para 5 017 participantes. Asimismo, en colaboración con el programa Better Work Bangladesh de la OIT, se organizó un programa de formación para 25 inspectores del trabajo en las zonas francas industriales. Además, entre septiembre de 2022 y febrero de 2023, se celebraron cuatro sesiones de discusión en las que participaron representantes de la OIT, la oficina de Dhaka y la BEPZA con el fin de organizar cursos de formación para promover el trabajo decente y garantizar el respeto de los derechos laborales en las zonas francas industriales.

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

- El Departamento de Trabajo, la BEPZA y el Ministerio de Asuntos Internos mantienen y gestionan una base de datos sobre información relativa a la formación. A continuación se proporcionan algunos detalles al respecto.
- Se ha creado una base de datos sobre información relativa a las actividades de formación, que se puede consultar a través del sitio web del Departamento de Trabajo. Todos los institutos de relaciones laborales y los centros de bienestar de los trabajadores actualizan periódicamente la base de datos aportando información relativa a los participantes en actividades de formación, desglosada por nombre, cargo, fábrica o sindicato, edad, sexo, etc.
- En marzo de 2023, la BEPZA estableció una base de datos en línea para registrar información sobre los participantes en los cursos de formación, desglosada por nombre, cargo, fábrica o asociación para el bienestar de los trabajadores, edad, sexo, etc. El registro de los cursos de formación se realiza también manualmente.
- El Ministerio de Asuntos Internos mantiene una base de datos separada sobre los cursos de formación que se imparten a miembros de la policía, incluida la policía industrial, a la que se puede acceder a través del sitio web: <https://iphq.police.gov.bd/training>.

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 12 de septiembre de 2023, el Ministerio de Asuntos Internos difundió oficialmente un repertorio en bengalí con toda la legislación pertinente en vigor sobre el uso de la fuerza

mínima necesaria y las sanciones o multas aplicables ante cualquier infracción demostrada. Como es lógico, esta medida permitirá que la legislación sea fácilmente comprensible por los miembros de la policía industrial y otros organismos encargados de hacer cumplir la ley.

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

- Como actividad habitual, el Departamento de Trabajo y el Ministerio de Asuntos Internos imparten regularmente formación a los miembros de la policía industrial y otros cuerpos pertinentes encargados de hacer cumplir la ley sobre el uso de la fuerza mínima necesaria, el respeto de los derechos humanos y laborales, así como sobre el respeto al ejercicio de los derechos sindicales y las libertades públicas durante las protestas laborales.
- En noviembre de 2022, el Departamento de Trabajo impartió tres cursos de formación sobre los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo, dirigidos exclusivamente a funcionarios de la policía industrial, al que asistieron 105 participantes. El 9 de agosto de 2023 se organizó en Dhaka un taller de sensibilización para 30 miembros de la policía industrial.
- Durante el período comprendido entre enero de 2021 y junio de 2023, la policía industrial organizó 7 496 horas de cursos de formación a los que asistieron 5 972 hombres y 638 mujeres miembros de la policía industrial. Los contenidos del programa de formación y demás informaciones al respecto pueden consultarse en <https://iphq.police.gov.bd/training>.

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

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

- En octubre de 2021 y agosto de 2022 se organizaron, en colaboración con la OIT, dos rondas de formación de tres días de duración sobre los procedimientos estándar en materia de prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical dirigidas a 30 funcionarios del Departamento de Trabajo. En el futuro se organizarán regularmente programas de formación similares.

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 periódicamente a los trabajadores información sobre sus derechos durante las asambleas generales de los sindicatos. Entre otras cosas, se les informa 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.
- 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 presenta una queja al Tribunal del Trabajo en nombre de los trabajadores concernidos.

- 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 y el personal directivo de las fábricas a través de los institutos de relaciones laborales y los centros de bienestar de los trabajadores. Dicha formación incluye información básica sobre la gestión e investigación de las quejas. El número de programas de formación realizados por los institutos de relaciones laborales y los centros de bienestar de los trabajadores se ha especificado en párrafos anteriores relativos a las medidas 2.2 y 4.1.1. Respecto de cada queja relativa a prácticas laborales ilícitas o discriminación antisindical, el Departamento de Trabajo notifica por escrito al empleador y al querellante concernidos para solicitar su cooperación en el proceso de investigación.
- La policía industrial sigue colaborando con los empleadores y los equipos directivos de las fábricas a fin de sensibilizar a los respectivos miembros del personal de seguridad sobre la necesidad de prevenir la violencia y apoyar las investigaciones de presuntos casos de violencia y acoso. La información al respecto figura en los párrafos relativos a la medida 4.1.4.

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 impartiendo instrucciones a sus organismos subsidiarios sobre el tratamiento de los casos, en particular los que implican presuntos actos de violencia y acoso contra trabajadores.
- Los miembros de la judicatura, los servicios de la fiscalía y las fuerzas de seguridad reciben formación periódica sobre las cuestiones mencionadas, lo cual les ayuda a tramitar eficazmente los casos y las quejas pertinentes. El apoyo técnico de la OIT para una formación más personalizada a este respecto contribuirá a mejorar la eficiencia del personal encargado de tramitar tales quejas.

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 Asuntos Sociales envió una carta al Ministerio de Asuntos Internos en la que solicitaba la creación de un comité específico para garantizar la investigación y el seguimiento adecuados de los presuntos casos de violencia y acoso por parte de la policía contra los trabajadores, especialmente en el marco de protestas legales.
- Asimismo, el 23 de enero de 2023 se estableció un comité de seguimiento de los casos del Comité de Libertad Sindical. El comité de seguimiento determinará los casos pendientes desde hace tiempo que deban acelerarse, los cuales se remitirán al Secretario del Ministerio de Trabajo y Empleo y al Ministro de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios para que den las instrucciones y orientaciones necesarias o hagan un seguimiento del cumplimiento.

En adelante, este será un proceso continuo. Hasta la fecha, el comité ha celebrado tres reuniones.

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

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

- Esta cuestión se examinó en el marco 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 sobre los procedimientos relativos a los casos y quejas por prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical se consigna en la base de datos pública que gestiona el Departamento de Trabajo, en la dirección web <http://103.48.18.197/en/antiunion>.
- Todas las quejas por actos de discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas se tramitan debidamente. Entre 2020 y el 31 de julio de 2023, se presentaron ante el Departamento de Trabajo un total de 67 quejas de ese tipo. De todas ellas, se han resuelto 46 (se alcanzó un arreglo amistoso en 44 casos y 2 se presentaron ante tribunales laborales). Hay investigaciones en curso con respecto a las 21 quejas restantes.

Medida 4.4. Promoción del diálogo social

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

- El 1.º de septiembre de 2022 se celebró una reunión de consulta tripartita para desarrollar una política salarial de ámbito nacional y de carácter empírico, 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 el proyecto de una política salarial nacional. Hasta el 20 de agosto de 2023, el Comité celebró tres reuniones con el objetivo de elaborar dicho proyecto. Tras estudiar los documentos conexos, el 20 de agosto de 2023, el comité examinó el anteproyecto elaborado por el DIFE. El proyecto de la política salarial nacional sigue aún en fase de examen.

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

- Los días 5 a 8 de febrero de 2023 y el 9 de febrero de 2023 se organizaron sendos ejercicios de autoevaluación para el Consejo Consultivo Tripartito Nacional y el Consejo consultivo tripartito del sector de la confección, respectivamente. En el taller conexo se elaboró y presentó un informe sobre la cuestión de la evaluación de la eficacia y el carácter integrador del Consejo Consultivo Tripartito Nacional, y se presentaron también varias recomendaciones y un plan de acción para mejorar la eficacia y el carácter integrador del Consejo. La Oficina de País de la OIT tiene previsto movilizar asistencia técnica para ayudar al Gobierno de Bangladesh en la aplicación del plan de acción.

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

- El Departamento de Trabajo ha mantenido conversaciones con la OIT con objeto de elaborar una hoja de ruta para la concienciación y el fomento de la capacidad de los interlocutores sociales en materia de diálogo social y negociación colectiva en todos los planos. La hoja de ruta incluirá sesiones de formación, talleres, grupos de discusión y sesiones informativas, entre otras, de acuerdo con un amplio proyecto diseñado por la OIT. Como parte de las medidas previstas en esa hoja de ruta, se organizarán actividades de concienciación y fomento de la capacidad en entornos tripartitos, 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 continuación se exponen los progresos realizados desde entonces.

- Para gestionar el régimen de seguro de accidentes se han constituido una junta directiva encargada de proporcionar orientación general y un subcomité encargado de la selección y aprobación de los beneficiarios.
- Se han elaborado y aprobado las normas de la junta directiva que regulan la gestión y el funcionamiento del régimen del seguro de accidentes del trabajo en el sector de la confección en Bangladesh, así como las modalidades para el cálculo de las prestaciones complementarias en esta fase de aplicación a título experimental del régimen.
- Entretanto, en esta fase de aplicación a título experimental del régimen de seguro de accidentes del trabajo, los trabajadores han empezado a percibir prestaciones de compensación complementarias a largo plazo.
- A fin de apoyar la aplicación a título experimental del régimen del seguro de accidentes del trabajo en Bangladesh, la OIT ha puesto en marcha un proyecto específico a tal efecto para el periodo comprendido entre marzo de 2023 y junio de 2024.

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

Prestaciones de desempleo

El 7 de octubre de 2020, el Gobierno de Bangladesh, con el fin de proporcionar ayudas en efectivo a los trabajadores de las industrias orientadas a la exportación que se quedaron sin empleo debido a la pandemia de COVID-19, adoptó una política para ejecutar el programa de protección social destinado a los trabajadores del sector de la confección, los artículos de cuero y el calzado desempleados y en situación de indigencia. En el marco de esta política, se están adoptando las medidas que se indican a continuación.

- El programa de protección social, que se está aplicando con carácter experimental, proseguirá hasta junio de 2024, y a partir de esa fecha podría ampliarse. En función de los resultados de la aplicación del programa con carácter experimental, se podrían tomar medidas para aplicar el programa de forma permanente. La Unión Europea proporciona apoyo presupuestario al Gobierno de Bangladesh para aplicar el programa.

- Inicialmente, los trabajadores desempleados y en situación de indigencia de los sectores orientados a la exportación de la confección, los artículos de cuero y el calzado recibían prestaciones en metálico. Cabe destacar que, el 19 de junio de 2023, se revisó la política para que las prestaciones de desempleo se hicieran extensivas a todos los sectores orientados a la exportación.
- En el marco del programa, se otorga una prestación de desempleo en efectivo durante tres meses. Hasta el 5 de septiembre de 2023, se habían pagado 90 315 000 takas a 10 035 trabajadores de tres sectores orientados a la exportación.
- En agosto de 2023, se estableció una base de datos digital en la que están registrados 408 787 trabajadores de 1 000 fábricas actualmente en funcionamiento de los sectores de la confección, los artículos de cuero y el calzado, cuyos datos se utilizarán para proporcionar prestaciones por desempleo a los trabajadores beneficiarios.

Seguro de desempleo

- El régimen de seguro de desempleo, concebido en el marco del segundo Plan de acción (2022-2026) de la Estrategia nacional de seguridad social, está siendo objeto de un estudio y un análisis de viabilidad. Mientras tanto, con la ayuda de la OIT, el Gobierno ha organizado varios talleres de consulta con el fin de examinar las diferentes opciones para el régimen de seguro de desempleo.
- El 31 de marzo de 2022 se organizó un taller de consulta sobre un estudio titulado «Hacia un régimen de seguro de desempleo en Bangladesh: Evaluación preliminar de la viabilidad», que contó con una participación tripartita ampliada. Con la ayuda de la OIT, el Ministerio de Trabajo y Empleo está llevando a cabo una labor de sensibilización para que los interlocutores tripartitos de Bangladesh comprendan los conceptos clave del régimen de seguro de desempleo.

Accidentes del trabajo

- 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, como se señala en la sección 4.4.4 *supra*.

Prestaciones por enfermedad y maternidad

- Las prestaciones por enfermedad y maternidad se conceden de acuerdo con las disposiciones establecidas por la Ley de la Fundación para el Bienestar de los Trabajadores de Bangladesh.

C. Información complementaria

- Como se indicó en el primer informe sobre los progresos realizados, el 28 de septiembre de 2021, el Ministerio de Trabajo y Empleo estableció seis subcomisiones, correspondientes a las seis esferas temáticas previstas, a fin de hacer un seguimiento de la aplicación de la presente 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 que realizan la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento y 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 Ministerio de Trabajo y Empleo está tomando medidas para que la

Unidad de Coordinación entre plenamente en funcionamiento lo antes posible, con el apoyo técnico de la OIT.

- La Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento examina periódicamente los avances realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta elaborada por la OIT. El 11 de septiembre de 2023, la Comisión celebró la 7.ª reunión. Las seis subcomisiones también se esfuerzan por agilizar la aplicación de la hoja de ruta.