



Consejo de Administración

350.^a reunión, Ginebra, 4-14 de marzo de 2024

Sección Institucional

INS

Fecha: 8 de marzo de 2024

Original: inglés

Decimocuarto 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 cumplía las condiciones previstas en el artículo 26 de la Constitución de la OIT, el Consejo de Administración solicitó al Director General que la transmitiera al Gobierno de Bangladesh, para invitar a este a comunicar sus observaciones sobre la misma a más tardar el 30 de enero de 2020, y que inscribiese este

¹ GB.337/INS/13/1.

punto en el orden del día de su 338.^a reunión (marzo de 2020), la cual fue aplazada debido a la pandemia de COVID-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 solicitó al Gobierno que elaborara, con el apoyo de la Oficina y de las secretarías del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, y celebrando consultas plenas con los interlocutores sociales interesados, una hoja de ruta de medidas con resultados tangibles y plazos concretos para tratar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26 a la 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019).
4. En su 341.^a reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración tomó nota de los progresos realizados por el Gobierno con respecto a la elaboración de una hoja de ruta de medidas con plazos concretos y solicitó al Gobierno que le sometiera la hoja de ruta definitiva para información en junio de 2021. También solicitó al Gobierno que le informara de los progresos realizados con respecto a la puntual aplicación de la hoja de ruta en su 343.^a reunión (noviembre de 2021) y aplazó a esa reunión la decisión de tomar nuevas medidas en relación con la queja.
5. En su 343.^a reunión (noviembre de 2021), el Consejo de Administración tomó nota de la hoja de ruta de medidas presentada por el Gobierno en mayo de 2021 ³, que se estructura en torno a cuatro esferas prioritarias: 1) la reforma de la legislación laboral; 2) la inscripción de sindicatos; 3) la inspección del trabajo y el respeto de la legalidad, y 4) el tratamiento de los actos de discriminación antisindical, las prácticas laborales ilícitas y la violencia contra los trabajadores. El Consejo de Administración también tomó nota del informe sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de esta hoja, presentado en septiembre de 2021. A continuación, el Consejo de Administración solicitó al Gobierno que informara de los progresos realizados sobre la aplicación de la hoja de ruta en sus 344.^a, 346.^a, 347.^a y 349.^a reuniones (marzo y octubre-noviembre de 2022, y marzo y octubre-noviembre de 2023) ⁴. En noviembre de 2023, el Consejo de Administración solicitó al Gobierno de Bangladesh que le informara en su 350.^a reunión (marzo de 2024) sobre los nuevos progresos realizados y aplazó a dicha reunión o a una reunión posterior la decisión de tomar nuevas medidas en relación con la queja ⁵.
6. El 29 de enero de 2024, el Gobierno volvió a informar de los progresos realizados en la aplicación de la hoja de ruta, de conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 349.^a reunión (octubre-noviembre de 2023), y facilitó información actualizada sobre las cuatro esferas prioritarias de dicha hoja (véase el anexo). En el informe se informa al Consejo de Administración de la continuación del proceso de enmienda de la Ley del Trabajo de Bangladesh, 2006 (en su versión enmendada en 2018); la elaboración de enmiendas adicionales al Reglamento del Trabajo de Bangladesh a la luz de las enmiendas propuestas a la Ley del Trabajo de Bangladesh; la constitución y reforma de un comité permanente tripartito encargado de elaborar propuestas de enmienda relativas a la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh, de 2019; el aumento del número de

² GB.337/PV, párr. 525.

³ GB.342/INS/INF/2 (Rev. 1).

⁴ GB.343/INS/10 (Rev. 2); GB.343/PV, párr. 343; GB.344/PV, párr. 433; GB.346/PV, párr. 420 y GB.347/PV (Rev.), párr. 694.

⁵ GB.349/INS/PV, párr. 542.

sindicatos registrados; el aumento del número de inspectores del trabajo y la contratación constante de más inspectores, así como el aumento de la capacidad de la unidad jurídica del Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE), y la tramitación continua de las quejas recibidas mediante la línea de asistencia telefónica del DIFE abierta en 2020 y la línea de asistencia telefónica para los trabajadores de las zonas francas industriales. En el informe también se mencionan el proyecto de crear nuevos tribunales laborales en Mymensingh y Cox's Bazar y la continuación del proceso de adscripción de un juez adicional al Tribunal de Apelación del Trabajo, así como los avances registrados en la elaboración del procedimiento de arbitraje estándar y del proyecto de «Directrices aplicables al nombramiento de los árbitros laborales», que pronto se someterá a la aprobación del Consejo Consultivo Tripartito Nacional. Finalmente, en el informe se informa al Consejo de Administración de la capacitación adicional de los miembros de la policía industrial; la organización de cursos de formación y programas de sensibilización periódicos para trabajadores, empleadores y miembros de la policía industrial, a fin de asegurar el ejercicio efectivo de los derechos laborales en las zonas francas industriales; la publicación de un repertorio en bengalí con toda la legislación aplicable sobre el uso de la fuerza mínima necesaria, las sanciones y multas aplicables ante cualquier infracción demostrada con miras a mejorar la comprensión de las normas por la policía industrial y otros organismos encargados de hacer cumplir la ley; la recopilación periódica de estadísticas sobre las quejas por discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas; la labor constante del comité encargado de elaborar una política salarial nacional, y la extensión de la aplicación de la «Política para ejecutar el programa de protección social destinado a los trabajadores desempleados y en situación de indigencia de las industrias de la confección, los artículos de cuero y el calzado orientadas a la exportación, 2020» a todos los sectores orientados a la exportación para que reciban prestaciones de desempleo.

7. El Gobierno indicó que, desde el 15 de noviembre de 2023, cuando la Comisión Electoral de Bangladesh anunció el calendario de las elecciones generales, hasta el 11 de enero de 2024, cuando el nuevo Consejo de Ministros entró en funciones, el Gobierno gestionó los asuntos ordinarios, pero se abstuvo de participar en los aspectos sustantivos de la gobernanza, de modo que apenas hubo margen para alcanzar logros importantes en el periodo examinado, como la realización de mejoras jurídicas. Sin embargo, el nuevo Gobierno ha reanudado los esfuerzos para introducir las mejoras administrativas y normativas previstas en la hoja de ruta, de las que se dará cuenta en futuros informes.
8. De conformidad con el artículo 26 de la Constitución de la OIT, corresponde al Consejo de Administración adoptar las decisiones necesarias sobre el curso que haya de darse a la presente queja.

► Proyecto de decisión

9. **Tomando nota del informe sobre los progresos realizados respecto a la aplicación de la hoja de ruta de medidas, y teniendo presente su calendario para 2021-2026, además de los resultados que todavía están por alcanzar, el Consejo de Administración:**
 - a) **toma nota del firme compromiso del Gobierno de Bangladesh a seguir participando en consultas tripartitas, con la asistencia técnica de la Oficina, para tratar las cuestiones pendientes que se mencionan en la queja presentada en virtud del**

artículo 26 relativa al supuesto incumplimiento de los Convenios núms. 81, 87 y 98 en el contexto de la actual reforma de la legislación laboral;

- b) exhorta al Gobierno y a los interlocutores sociales a que sigan manteniendo consultas tripartitas sobre la reforma de la legislación laboral de manera constructiva con miras a introducir con carácter prioritario todas las reformas necesarias, con la asistencia técnica de la OIT y el apoyo que puedan prestar las secretarías del Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores;**
- c) solicita al Gobierno que le informe, en su 352.^a reunión (octubre-noviembre de 2024), de los progresos adicionales que se hayan realizado en la aplicación de la hoja de ruta de medidas para tratar todas las cuestiones pendientes que se mencionan en la queja presentada en virtud del artículo 26, y**
- d) aplaza a su 352.^a reunión la decisión de considerar la posibilidad de adoptar medidas adicionales respecto a la queja presentada en virtud del artículo 26, en función del curso que se dé a lo contemplado en los párrafos a), b) y c) que anteceden.**

► Anexo

Informe del Gobierno de Bangladesh para la 350.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2024) sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta de la OIT

1. En la Hoja de ruta sobre el sector laboral en Bangladesh (2021-2026) se plasma el firme compromiso del Gobierno de Bangladesh de garantizar los derechos laborales y la seguridad en los lugares de trabajo en el país. Bangladesh informa con satisfacción de los notables avances logrados en los sectores del trabajo y el empleo, que han sido objeto de reformas administrativas, jurídicas y políticas. Estas reformas apuntaban en particular a introducir mejoras respecto a las actividades sindicales, la seguridad en el lugar de trabajo, los salarios, el desarrollo de competencias y el bienestar laboral. En las últimas reuniones del Consejo de Administración se valoraron positivamente los esfuerzos del Gobierno por ejecutar la hoja de ruta en los plazos señalados, en cumplimiento de su promesa de impulsar el sector laboral en virtud de las normas internacionales.
2. La hoja de ruta supone la adopción de medidas concretas relativas a reformas jurídicas y administrativas. También incorpora medidas para el cumplimiento efectivo de la ley, el fomento de las actividades de formación y promoción en beneficio de las entidades y personas encargadas de aplicar las medidas jurídicas y la recepción de servicios. La hoja de ruta consta de cuatro esferas prioritarias, cada una de las cuales va asociada a un conjunto de medidas y plazos de aplicación. Dichas esferas 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. Conforme a las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración de la OIT en su 341.^a reunión (marzo de 2021), el 23 de mayo de 2021 Bangladesh presentó la hoja de ruta, que la Secretaría de la OIT publicó para información del Consejo de Administración en su 342.^a reunión (junio de 2021). Acto seguido, en las 343.^a, 344.^a, 346.^a, 347.^a y 349.^a reuniones del Consejo de Administración de la OIT se examinaron cinco informes de situación sobre dicha hoja de ruta.
4. El informe de situación que se presenta a continuación fue objeto de una discusión exhaustiva en la 8.^a reunión de la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento, que se celebró el 22 de enero de 2024 bajo la presidencia de la secretaria del Ministerio de Trabajo y Empleo.

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). En la enmienda se tomaron en consideración las recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.

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

Después de las consultas mantenidas con las partes interesadas, las propuestas de enmienda fueron aprobadas por el Consejo de Ministros y enviadas al Parlamento. Este aprobó la Ley en su última sesión y la sometió al refrendo de su Excelencia el Presidente de la República Popular de Bangladesh. El Presidente devolvió la Ley con algunas observaciones.

Desde las elecciones generales celebradas el 7 de enero de 2024, el nuevo Gobierno de Bangladesh ha reanudado el proceso de enmienda. Siguiendo los consejos del Presidente, la Comisión Tripartita de Examen de la Legislación estudió la posibilidad de introducir nuevas enmiendas y completó sus recomendaciones el 23 de enero de 2024. Las propuestas de enmienda se han sometido al Consejo Consultivo Tripartito Nacional, tras cuya aprobación se enviarán con prontitud al Consejo de Ministros. Se espera que el proyecto de ley se apruebe en la primera sesión de la 12.ª reunión del Parlamento, que comenzará el 30 de enero de 2024.

Medida 1.3. Enmienda del Reglamento del Trabajo de Bangladesh de 2015, con arreglo a la enmienda de la Ley del Trabajo de Bangladesh, 2006 (en su versión enmendada en 2018)

A la luz de la propuesta de enmienda a la Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006, se han presentado nuevas enmiendas al Reglamento del Trabajo de Bangladesh de 2015 (en su forma enmendada en 2022).

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

El Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh de 2022 fue publicado mediante una notificación del Boletín Oficial el 4 de octubre de 2022 (Ordenanza núm. 295-Ley/2022 de fecha 4 de octubre de 2022). Contiene disposiciones relativas a:

- la prevención de la discriminación y la investigación de las actividades llevadas a cabo en contra de las asociaciones para el bienestar de los trabajadores y del ejercicio de los derechos de negociación colectiva;
- la constitución de federaciones;
- la constitución de asociaciones de empleadores;
- inspecciones del Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos en las zonas francas industriales, y
- la prevención de las conductas indebidas contra las trabajadoras, como los actos de acoso sexual o de violencia.

Se espera que estas disposiciones garanticen un clima propicio al ejercicio del derecho de sindicación y de negociación colectiva en las zonas francas industriales de todo el país.

Entre agosto y octubre de 2023, la Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Bangladesh organizó una consulta tripartita sobre «los derechos laborales en las zonas francas industriales 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» a fin de analizar la repercusión de la legislación 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

Se constituyó un comité permanente tripartito encargado de elaborar propuestas de enmienda. Este emprendió sus labores en julio de 2023. El 26 de diciembre de 2023 fue objeto de una reforma. Su primera reunión se celebró en enero de 2024.

La Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Bangladesh colabora estrechamente con la OIT para mejorar las normas laborales en las zonas francas industriales. Entre agosto de 2022 y diciembre de 2023, se reunió con diversas partes interesadas e intercambió opiniones con la OIT acerca de la «Nota técnica y guía de buenas prácticas mundiales para armonizar la legislación del trabajo de Bangladesh con determinadas normas internacionales del trabajo». Hasta diciembre de 2023, la Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Bangladesh había celebrado siete consultas con los representantes de las asociaciones para el bienestar en el trabajo. Se seguirán celebrando consultas de este tipo en ocho de las zonas francas industriales. La Autoridad tiene previsto que el proceso esté íntegramente terminado antes de cumplirse el plazo señalado, que vence en junio de 2025. Considerando que pronto debería enmendarse la Ley del Trabajo de Bangladesh, principal instrumento normativo que rige las relaciones laborales en Bangladesh, es probable que el proceso de enmienda de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de 2019 cobre impulso.

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, que apunta a facilitar al máximo el acceso de los trabajadores a los servicios correspondientes. Desde hace poco, este proceso de simplificación se llevó a cabo en la plataforma myGov (<https://www.mygov.bd/>), que es un sistema integrado que engloba una gran variedad de servicios públicos. El portal myGov facilita enlaces a los formularios de inscripción necesarios para que los usuarios puedan acceder a ellos fácilmente. Además, con el apoyo de la OIT se está formando un grupo de trabajo técnico que se encargará de simplificar aún más este proceso.

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 las oficinas de inscripción de sindicatos, dependientes del Departamento de Trabajo, para garantizar que las solicitudes se presenten correctamente y facilitar así el proceso de inscripción. Entre 2020 y 2023, este servicio de asistencia previa fue prestado a 1 319 solicitantes.

2.1.3. Mantenimiento del sistema de inscripción sin necesidad de conexión

El sistema de inscripción de sindicatos sin necesidad de conexión sigue funcionando en todos los registros de las oficinas sindicales, paralelamente al sistema en línea. El Departamento de Trabajo lleva a cabo actividades de concienciación y presta apoyo a los solicitantes para fomentar la presentación de las solicitudes de inscripción en línea. Al 31 de diciembre de 2023 se habían inscrito 9 441 sindicatos, lo cual representa aproximadamente 3 110 000 afiliados. En el sector de la confección, el número de sindicatos pasó de 132 en enero de 2013 a 1 283 al 31 de diciembre de 2023 (es decir, que casi se decuplicó).

Meta 2.2. Cursos de formación sobre el proceso de inscripción de sindicatos (en particular, el sistema de inscripción en línea) para trabajadores y empleadores de todos los sectores, y oportunidades de formación periódica para los funcionarios competentes (Departamento de Trabajo, oficinas de inscripción de sindicatos y responsables de divisiones y regiones) sobre tramitación de solicitudes de inscripción de sindicatos, a fin de garantizar una tramitación rápida y eficiente y evitar la denegación arbitraria de solicitudes

La formación a los trabajadores y los empleadores sobre el proceso de registro de sindicatos es una actividad ordinaria de las entidades 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 formación de los trabajadores, dirigidos tanto a los trabajadores como a los empleadores, para desarrollar su capacidad. El Departamento de Trabajo ha impartido formación a más de 36 000 personas, entre ellas, trabajadores, empleadores y funcionarios gubernamentales.

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 Departamento de Trabajo encargados de las inscripciones y los funcionarios de las oficinas de divisiones y regiones participan regularmente en programas de formación interna en cumplimiento de un objetivo anual fijado por el Ministerio de Trabajo y Empleo. Los programas abarcan, entre otras cosas, enseñanzas sobre cómo gestionar eficientemente las solicitudes 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 de sindicatos, que estará plenamente operativa y se actualizará periódicamente mediante la asignación de recursos humanos y financieros suficientes (en ella figurará el número total de solicitudes presentadas, concedidas, archivadas y denegadas)

La base de datos pública para la consulta en línea de inscripciones de sindicatos está operativa desde septiembre de 2021. Se ha designado a funcionarios de todas las oficinas de inscripción de sindicatos dependientes del Departamento de Trabajo encargados de actualizar periódicamente las bases de datos. Dichos funcionarios han recibido formación para gestionar estas bases de manera eficiente. Las estadísticas y la correspondiente información relativa a las solicitudes de inscripción de sindicatos concedidas, archivadas y denegadas se actualizan sistemáticamente en la base de datos de acceso público.

El 7 de agosto de 2022 y el 23 de enero de 2023 se organizaron dos talleres consultivos tripartitos dedicados, respectivamente, a la base de datos de acceso público para la inscripción de sindicatos, y a la función, el ámbito y la renovación de dicha base.

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

Desde que se presentó la hoja de ruta, se ha contratado a 152 nuevos inspectores del trabajo y 21 funcionarios han sido ascendidos al puesto de inspectores del trabajo. El número de puestos aprobados de inspectores del trabajo ha aumentado a 711, frente a 575 puestos aprobados al comienzo de la hoja de ruta. Asimismo, actualmente hay 450 inspectores trabajando, frente a 314 a la sazón (lo cual representa un aumento del 43,3 por ciento en los 30 últimos meses).

Por recomendación de la Comisión de la Función Pública de Bangladesh, próximamente se nombrará a 16 inspectores del trabajo, dado que su contratación se encuentra en la etapa final. El Gobierno ha solicitado a la Comisión que contrate a 87 inspectores del trabajo adicionales, mediante el proceso de contratación más rápido. Además, el 24 de agosto de 2023, 37 inspectores generales auxiliares y 5 subinspectores generales han sido ascendidos, respectivamente, a subinspectores generales e inspectores generales adjuntos.

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

Desde que se presentó la hoja de ruta, se han creado 8 nuevas oficinas de subinspección general, 99 puestos de inspector del trabajo y 13 nuevos puestos para el Instituto Nacional de Formación e Investigación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (NOHSTRI).

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

El sistema digitalizado de inspección del trabajo (LIMA) está totalmente operativo, gracias al apoyo prestado por la OIT y la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ). Las oficinas de distrito del DIFE están utilizando el sistema LIMA para llevar a cabo actividades la inspección o la concesión de licencias. Entre julio y diciembre de 2023 se llevaron a cabo 20 719 inspecciones y se concedieron 2 941 nuevas licencias. Además, se renovaron 12 907 licencias y se aprobaron 969 planes de diseño 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 diciembre de 2023, el Gobierno financió la organización de 67 programas de formación, 14 talleres y 4 cursos de formación básica. En total, 2 665 personas participaron en esas formaciones. Hubo inspectores que cursaron más de dos formaciones.

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

En diciembre de 2021, se determinaron los nueve sectores prioritarios, a saber: 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. Cada oficina de distrito del DIFE elabora un plan

estratégico anual de inspección para entre cinco y ocho sectores prioritarios, en función de los problemas de seguridad registrados, las tasas de accidentes y otros factores importantes.

Para asegurar la eficacia de la inspección del trabajo, se ha desarrollado un mecanismo de seguimiento, que conecta entre sí todas las oficinas del DIFE con objeto de obtener y compilar información. Entre julio de 2021 y diciembre de 2023 se realizaron 81 210 inspecciones según el plan anual de inspección del trabajo correspondiente a cada sector.

El 28 de diciembre de 2023 se contrató a un funcionario jurídico (funcionario jurista) para mejorar la capacidad de la unidad jurídica del DIFE. Esta iniciativa asegurará la imposición de sanciones suficientemente disuasorias y seguirá los casos de infracción de la legislación laboral.

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

Las modalidades de inspección del DIFE para las zonas francas industriales se ha incorporado al 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. El DIFE está realizando inspecciones en las zonas francas industriales. Hasta diciembre de 2023, inspeccionó 78 fábricas en dichas zonas. El inspector general del DIFE realizó seis inspecciones.

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

Se ha incluido la disposición correspondiente en el marco del proceso de enmienda en curso de la Ley del Trabajo, de 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 funciona con eficacia. Hasta el 22 de enero de 2024, el Consejo convocó 12 reuniones. De forma paralela, el número de comités de seguridad creados en fábricas de todo el país aumentó hasta alcanzar 7 174 al 31 de diciembre de 2023. Se están introduciendo gradualmente comités de seguridad en todas las fábricas con una participación adecuada de los interlocutores tripartitos.

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 las cláusulas de la licencia otorgada al Consejo. Hasta el 23 de diciembre de 2023, el Consejo de Coordinación Gubernamental, instituido para la coordinación y el seguimiento de las actividades del Consejo de sostenibilidad del sector de la confección y el DIFE, convocó seis reuniones.

El grupo de examen, creado para examinar el funcionamiento de las fábricas que presentaban riesgos, evaluó un edificio de diez pisos en diciembre de 2023. Se modificó su estructura para que se ajustara a las instrucciones del grupo de examen. Además, se celebraron tres reuniones bilaterales entre el DIFE y el Consejo de sostenibilidad del sector de la confección para resolver cuestiones relativas a las mejoras experimentadas en las fábricas.

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 y diciembre de 2023 se recibieron un total de 1 163 quejas a través de la línea de asistencia telefónica, de las cuales 957 se resolvieron. Con respecto a las 206 quejas restantes, se está a la espera de que se tomen las medidas necesarias en un plazo razonable. El DIFE procura aumentar la tasa de indemnización, al tiempo que asegura la calidad de las reparaciones otorgadas, que en ocasiones tardan más en hacerse efectivas.

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. Hasta la fecha, la unidad ha organizado dos programas 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 creó una base de datos de las quejas recibidas mediante la línea de asistencia telefónica, en la que se recoge la información relacionada con las quejas y todos los casos, tanto casos resueltos como pendientes, así como con las quejas recibidas en línea o a través del sistema sin necesidad de conexión. La información relativa a todas las quejas a que se hace referencia en la medida 3.2.1 se conserva en esta base de datos. Entre julio y diciembre de 2023 se recibió un total de 2 626 quejas, 1 835 de ellas a través del sitio web, la línea de asistencia telefónica y correos electrónicos, mientras que 791 quejas se recibieron por cauces convencionales sin necesidad de conexión. Se resolvió un total de 2 199 quejas, mientras que el resto siguen en curso.

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 sesiones de formación periódicas, incluso en el extranjero, para los inspectores encargados de recibir las quejas.

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 Honorable Ministro de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios inauguró el servicio de asistencia telefónica de la BEPZA (16128) para garantizar el ejercicio de los derechos laborales y fortalecer el vigente sistema de resolución de reclamaciones, 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 presta 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 refieren al atraso

en el cobro de salarios, el fondo de previsión, el cobro de vacaciones acumuladas, licencias y vacaciones e información sobre parcelas, inversiones, etc. Desde su creación y hasta diciembre de 2023 se recibieron 8 201 llamadas. Se han resuelto 8 181 quejas y las 20 quejas restantes se hallan en curso 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

Además de los siete tribunales laborales ya existentes, en 2019 se crearon tres nuevos tribunales laborales en Sylhet, Barishal y Rangpur, con el fin de acelerar la tramitación de los casos relacionados con cuestiones laborales y solventar los retrasos acumulados al respecto. 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. Del 30 al 31 de mayo de 2023, se organizó un curso de formación de dos días de duración, al que asistieron los secretarios judiciales y el personal auxiliar de todos los tribunales laborales. En este curso versó se trataron cuestiones relativas a la gestión de los expedientes y a los procedimientos de tramitación de los casos.

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

Tras abrirse las oficinas de los nuevos tribunales laborales, se procedió a contratar a jueces y a designar a representantes de los grupos de los empleadores y de los trabajadores. Los nuevos tribunales en Narayanganj, Gazipur y Cumilla ya están plenamente operativos. El tribunal laboral antes propuesto en Faridpur no era viable. Sin embargo, aunque ello no está previsto en la hoja de ruta, se está creando un nuevo tribunal laboral en Mymensingh y se ha tomado una nueva iniciativa para crear un nuevo tribunal en Cox's Bazar.

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

El 31 de agosto de 2022, el Ministerio de Administración Pública autorizó la creación de un puesto de juez adicional (titular) para el Tribunal de Apelación del Trabajo y la contratación del personal auxiliar necesario. Se han iniciado el proceso administrativo de nombramiento de ese juez adicional (titular) y la contratación oficial del personal auxiliar. Las oficinas asignadas al titular del puesto recién creado se abrirán después de 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

Se ha actualizado un programa informático de gestión y seguimiento de las causas judiciales, que fue elaborado con apoyo de la OIT.

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

Los tribunales laborales se ubican actualmente en locales independientes con instalaciones adecuadas.

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. Desde 2013 y hasta diciembre de 2023, 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 se dieron por terminados y 3 solicitudes de conciliación siguieron pendientes de resolución.

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

Después de que entre 2021 y 2023 se celebraran varios talleres y consultas tripartitas, con el apoyo de la OIT, el procedimiento estándar para el sistema de conciliación fue ultimado por el Consejo Consultivo Tripartito Nacional el 2 de febrero de 2023, lo cual fue aprobado por el Ministerio de Trabajo y Empleo el 16 de julio de 2023.

3.4.3. Nombramiento de conciliadores mediante publicación en el Boletín Oficial

El 10 de marzo de 2022, mediante publicación en el Boletín Oficial, el Ministerio de Trabajo y Empleo nombró a 15 conciliadores para la resolución de conflictos laborales.

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

Tras la celebración de varios talleres y reuniones de consulta tripartita con partes interesadas, se ha elaborado el procedimiento estándar para el sistema de arbitraje y se ha enviado a la Oficina de País de la OIT en Dhaka, para que realicen comentarios y sugerencias. El proyecto del procedimiento estándar para el arbitraje se someterá próximamente a la aprobación del Consejo Consultivo Tripartito Nacional.

3.4.5. Creación de un tribunal de arbitraje

Las «Directrices aplicables al nombramiento de los árbitros laborales» fueron preparadas por el Ministerio de Trabajo y Empleo en colaboración con sus oficinas locales. Este proyecto fue examinado durante la reunión tripartita celebrada el 19 de septiembre de 2023 y enviado a la Oficina de País de la OIT en Dhaka, para que formulara sus comentarios y sugerencias. El proyecto de directrices se someterá próximamente al Consejo Consultivo Tripartito Nacional para su aprobación. 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 conciliadores 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 del mecanismo de resolución de conflictos existente.

A continuación, se diseñó un plan de acción destinado a mejorar la eficacia de dicho mecanismo. Las conclusiones de la misión de autoevaluación de la OIT 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

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 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

El Gobierno está ejecutando un programa de formación integral dirigido a todos los funcionarios del Estado competentes, a los trabajadores y el personal sindical, así como a los empleadores y al personal de sus respectivas asociaciones, con miras a abarcar todas las esferas contempladas en esta medida.

Departamento de Trabajo: en el periodo comprendido entre julio de 2020 y el 31 de diciembre de 2023, el Departamento de Trabajo impartió cursos sobre educación de los trabajadores (de cinco días de duración) y sobre relaciones laborales (de cuatro semanas de duración) a 36 213 trabajadores, personal de dirección y funcionarios gubernamentales a través de sus cuatro institutos de relaciones laborales y 32 centros de bienestar de los trabajadores, con una tasa de participación de mujeres de casi un 41 por ciento. 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 los representantes de los trabajadores, los empleadores y diferentes departamentos gubernamentales, entre otros la policía industrial, los tribunales laborales y los tribunales de apelación del trabajo.

Policía industrial: la policía industrial ha formado a 2 907 de sus efectivos entre enero y noviembre de 2023.

Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Bangladesh (BEPZA): la BEPZA organiza periódicamente cursos de formación y programas de sensibilización dirigidos a trabajadores, empleadores, personal encargado de la gestión, personal de seguridad y miembros de la policía industrial 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, la seguridad contra incendios, la salud y la higiene, la nutrición y el desarrollo de competencias, entre otras cuestiones. En el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2023, la BEPZA impartió formación a 3 396 participantes.

A fin de promover el trabajo decente y garantizar el respeto de los derechos laborales en las zonas francas industriales, la BEPZA, en colaboración con el programa Better Work Bangladesh de la OIT, formó entre el 28 de mayo y el 25 de julio de 2023 a 25 inspectores

(funcionarios encargados de cuestiones sociales y ambientales, médicos e ingenieros y funcionarios responsables de las relaciones laborales) utilizando el método de formación de formadores sobre cuestiones como la comunicación y cooperación en el lugar de trabajo, los procedimientos de gestión de reclamaciones en las fábricas, la negociación colectiva y las mejores prácticas en las relaciones laborales y la promoción de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Los formadores proseguirán el programa Better Work de la OIT en las empresas de las zonas francas industriales.

4.1.2. Desarrollo y actualización 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

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 (<https://lw.orionisbd.com/certificate-database>). Todos los institutos de relaciones laborales y los centros de bienestar de los trabajadores actualizan periódicamente la base de datos aportando información relativa a los participantes en actividades de formación, desglosada por nombre, cargo, fábrica o sindicato, edad, sexo, etc.

En marzo de 2023, la BEPZA estableció una base de datos en línea (<https://www.bepza.gov.bd/training>) 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 mantiene también manualmente.

El Ministerio de Asuntos Internos mantiene una base de datos sobre los cursos de formación que se imparten a miembros de la policía, incluida la policía industrial.

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

El 1.º de diciembre de 2023, la policía industrial publicó oficialmente un repertorio en el idioma vernáculo (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. El repertorio ayuda a la policía industrial y a otros organismos encargados de hacer cumplir la ley a comprender mejor las medidas normativas.

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 y el Ministerio de Asuntos Internos imparten periódicamente 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 respecto al ejercicio de los derechos sindicales y las libertades públicas durante las protestas laborales.

Los institutos de relaciones laborales del Departamento de Trabajo de Gazipur, Khulna y Chattagram impartieron en noviembre de 2022 tres cursos de formación sobre los derechos

de los trabajadores en el lugar de trabajo, dirigidos exclusivamente a miembros de la policía industrial (105 participantes). Estos institutos de relaciones laborales también organizaron otros seis cursos de formación dirigidos a miembros de la policía industrial y de otros organismos encargados de hacer cumplir la ley en octubre y noviembre de 2023. Además, los institutos de relaciones laborales continúan impartiendo formación sobre legislación laboral y otras leyes relacionadas con los derechos humanos.

El Departamento de Trabajo ha organizado seminarios destinados a los miembros de la policía industrial para sensibilizar sobre el uso de la fuerza mínima necesaria y el respeto de los derechos de los trabajadores durante las protestas laborales. Los miembros de la policía industrial de tres zonas industriales diferentes (Dhaka, Gazipur y Narayanganj) asisten regularmente a los seminarios. El Departamento de Trabajo organiza estas sesiones de formación, talleres, seminarios y grupos de discusión para facilitar la investigación y la aplicación de medidas de reparación en caso de violencia, acoso, prácticas laborales ilícitas y actos antisindicales contra los trabajadores.

El 9 de agosto de 2023 se organizó en Dhaka un taller de sensibilización para 30 miembros de la policía industrial. 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.

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 operativos 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 operativos estándar en materia de prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical dirigidas a 30 funcionarios del Departamento de Trabajo. Asimismo, en septiembre y noviembre de 2023 se impartieron cursos de formación interna de cuatro días de duración sobre los procedimientos operativos estándar en materia de prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical a todos los funcionarios del Departamento de Trabajo.

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

Los funcionarios del Departamento de Trabajo difunden periódicamente información sobre los derechos laborales 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, se presenta una queja al Tribunal del Trabajo en nombre de los trabajadores afectados. Además, el Departamento de Trabajo sigue impartiendo formación a los trabajadores sobre cuestiones relacionadas con la presentación de quejas y la obtención de reparación en el marco del procedimiento operativo estándar en materia de prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical.

4.2.3. 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 imparte formación al personal de seguridad y a los empleadores y el personal directivo de las fábricas a través de los institutos de relaciones laborales y los centros de bienestar de los trabajadores. 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 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. En la sección 4.1.4 se facilita información al respecto.

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, supervisan la forma en que los organismos subsidiarios tratan los casos, en particular los que implican presuntos actos de violencia y acoso contra trabajadores. Los miembros de la judicatura, los servicios de la fiscalía y las fuerzas de seguridad reciben formación periódica sobre las cuestiones mencionadas, lo cual les ayuda a tramitar eficazmente los casos y las quejas pertinentes.

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

Para tratar las quejas relacionadas con discriminación antisindical que se presentan se aplican un procedimiento operativo estándar con plazos estipulados. El Ministerio de Asuntos Internos imparte formación a la policía industrial y otros organismos encargados de hacer cumplir la ley a fin de sensibilizar sobre la cuestión de la violencia y el acoso contra los trabajadores. También está trabajando con el fin de garantizar la investigación adecuada de los presuntos casos de violencia y acoso contra trabajadores por parte de la policía, en particular en el marco de protestas legales. El Comité de seguimiento de los casos del Comité de Libertad Sindical, constituido el 23 de enero de 2023, determina qué casos están pendientes desde hace mucho tiempo con miras a acelerar la reparación. Hasta ahora, el Comité ha celebrado cuatro reuniones. Además, el Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios también ha estado trabajando para acelerar la resolución en los casos pendientes.

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 actos de discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas

Garantizar la aplicación de medidas disuasivas contra la discriminación antisindical y las prácticas laborales ilícitas ha sido una de las principales prioridades del Gobierno de Bangladesh. Por consiguiente, tras las amplias deliberaciones mantenidas en el seno de la Comisión Tripartita de Examen de la Legislación Laboral, se alcanzó un consenso para enmendar el párrafo 2 del artículo 294 de la Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006. Se han incrementado las multas a los empleadores de 5 000 a 20 000 takas.

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

Todas las quejas por actos de discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas se tramitan debidamente con arreglo a un calendario estipulado en el procedimiento operativo estándar. Entre enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2023, se presentaron ante el Departamento de Trabajo un total de 68 quejas de ese tipo. Se han resuelto 47 de ellas; hay investigaciones en curso con respecto a las 21 quejas restantes. Toda la información sobre los procedimientos relativos a los casos y quejas por prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical se encuentra disponible en la base de datos pública que gestiona el Departamento de Trabajo, en la dirección web: <http://103.48.18.197/en/antiunion>.

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 elaborar 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 política salarial nacional. El comité celebró tres reuniones con el objetivo de elaborar dicho proyecto. En la siguiente reunión, que se celebrará el 30 de enero de 2024, se examinará el anteproyecto. El proyecto de política salarial nacional se compartirá próximamente con la Oficina de País de la OIT para Bangladesh en Dhaka.

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 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 titulado «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 cosas, de acuerdo con un amplio proyecto diseñado por 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 con el apoyo de la OIT. 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, así como las modalidades para el cálculo de las prestaciones complementarias en esta fase de aplicación a título experimental del régimen. 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: 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, el Gobierno de Bangladesh adoptó, el 7 de octubre de 2020, 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. Este programa piloto de protección social proseguirá hasta junio de 2024, y se prevé su prórroga después de esa fecha. 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. 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 de 3 000 takas 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 diciembre de 2023, en la base de datos digital creada para proporcionar prestaciones por desempleo a los trabajadores

beneficiarios estaban registrados 408 787 trabajadores de 1 000 fábricas actualmente en funcionamiento de los sectores de la confección, los artículos de cuero y el calzado.

Seguro de desempleo: el régimen de seguro de desempleo, concebido en el marco del segundo Plan de acción (2022-2026) de la Estrategia nacional de seguridad social, está siendo objeto de un estudio de viabilidad. 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 titulado «Hacia un régimen de seguro de desempleo en Bangladesh: evaluación preliminar de la viabilidad», al que asistieron participantes tripartitos y otras partes interesadas. La OIT ha ayudado a elaborar un marco para el régimen de seguro de desempleo en Bangladesh.

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 del Trabajo de Bangladesh y la Ley de la Fundación para el Bienestar de los Trabajadores de Bangladesh.

Información complementaria: como se indicó *supra*, 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 hoja de ruta. 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.

Después de la 349.^a reunión del Consejo de Administración y de la presentación del 5.º informe sobre los progresos alcanzados en la aplicación de la hoja de ruta el 9 de noviembre de 2023, la Comisión Electoral de Bangladesh anunció, el 15 de noviembre de 2023, el calendario de las elecciones generales. Así, el 7 de enero de 2024 se celebraron elecciones generales y el 11 de enero de 2024 el nuevo Consejo de Ministros entró en funciones. Conforme a la legislación nacional, el Gobierno gestionó los asuntos ordinarios, pero se abstuvo de participar en los aspectos sustantivos de la gobernanza durante ese periodo electoral. En consecuencia, apenas hubo margen para alcanzar logros importantes en el periodo examinado, como la realización de mejoras jurídicas en el plano laboral. Sin embargo, el nuevo Gobierno ha reanudado los esfuerzos para introducir las mejoras administrativas y normativas previstas en la hoja de ruta, de las que se dará cuenta en futuros informes.