



Consejo de Administración

338.^a reunión, Ginebra, 12-26 de marzo de 2020

GB.338/INS/12

Sección Institucional

INS

Fecha: 4 de marzo de 2020

Original: inglés

DUODÉCIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Queja relativa al incumplimiento por Bangladesh del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), presentada por varios delegados a la 108.^a reunión (2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT

1. En su 337.^a reunión (octubre-noviembre de 2019), el Consejo de Administración examinó un informe de la Mesa relativo a una queja relativa al incumplimiento por el Gobierno de Bangladesh del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por varios delegados trabajadores a la 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2019) ¹.
2. Tras considerar que la queja era admisible dado que reunía las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Constitución de la OIT, el Consejo de Administración pidió al Director General que transmitiera la queja al Gobierno de Bangladesh, invitándole a que comunicara sus observaciones al respecto a más tardar el 30 de enero de 2020, y que incluyera este punto en el orden del día de la 338.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2020).

¹ Documento [GB.337/INS/13/1](#).

3. El Gobierno facilitó información inicial sobre la situación en materia de libertad sindical en el país en una comunicación de fecha 23 de octubre de 2019, y presentó sus observaciones completas en una comunicación de fecha 30 de enero de 2020, cuya copia se adjunta al presente documento (véase el Anexo I).
4. 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

5. *El proyecto de decisión se presentará a los miembros del Consejo de Administración, junto con las repercusiones financieras y de otra índole que correspondan, previo examen por la Mesa.*

Anexo

Observaciones del Gobierno de Bangladesh sobre la queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por varios delegados trabajadores a la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Gobierno de la República Popular de Bangladesh

Ministerio de Trabajo y Empleo

www.mole.gov.bd

Respuesta a

la queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT contra el Gobierno de Bangladesh por incumplimiento del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98) y del Convenio sobre la inspección del trabajo (núm. 81)

Queja presentada por

La delegada trabajadora del Japón, la delegada trabajadora de Italia, el delegado trabajador del Pakistán, el delegado trabajador del Brasil y el delegado trabajador de Sudáfrica a la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el día 20 de junio de 2019.

Respuesta del Gobierno de Bangladesh

Bangladesh tuvo el honor de incorporarse a la OIT en 1972. En un solo día ratificó 29 convenios de la Organización, a cuya filosofía manifestó así su adhesión incondicional. Bangladesh ha suscrito 35 convenios de la OIT, entre ellos siete de los ocho convenios fundamentales de la Organización. Tiene además el placer de informar de los notables avances que su sector del trabajo y el empleo registró 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 las cualificaciones y el bienestar de los trabajadores. Los esfuerzos conjuntos de los trabajadores y los empresarios han permitido elevar la tasa de crecimiento del PIB nacional a un 8,15 por ciento, la mayor registrada en los 45 países de la región de Asia y el Pacífico. El Primer Ministro creó la Visión 2021, para tornar a Bangladesh en un país digital de ingresos medianos a altos, y la Visión 2041 para convertirlo en un país plenamente desarrollado sobre la base de los conocimientos y fundado en la paz, la justicia y la inclusión. El Gobierno no ha escatimado recursos para lograr esos objetivos, a fin de elevar el nivel de vida de su población y permitir a ésta beneficiarse realmente del desarrollo. El incansable esfuerzo del Gobierno y de la población ha permitido reducir la tasa nacional de pobreza de un 31,5 por ciento, en 2010, a un 20,5 por ciento en 2019, y contraer la pobreza extrema de un 17,6 por ciento en 2010 a un 10,5 por ciento. Todo ello ha sido posible gracias al compromiso del Gobierno, el apoyo de la población y la cooperación efectiva de los asociados internacionales para el desarrollo.

El Gobierno se comprometió firmemente a seguir desarrollando el sector trabajador en virtud de las normas internacionales. **Según el programa electoral de la Liga Awami de Bangladesh, que figura en el párrafo 3.17, página 52: «La Liga Awami está decidida a aplicar medidas multilaterales en materia de política laboral y bienestar de los**

trabajadores, con arreglo a la Constitución y a los convenios de la OIT». No cabe pues la menor duda de que el Gobierno tiene la sincera intención de mejorar el sector trabajador de conformidad con la práctica internacional y la constitución política de Bangladesh, en la que se consagran los derechos fundamentales de todos los ciudadanos del país, incluidos los laborales. El Gobierno ha adoptado ya muchas medidas históricas, que pueden considerarse ejemplares incluso en países que tienen un nivel de desarrollo similar.

Entre esas medidas cabe destacar las siguientes:

La Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006, enmendada en 2013 y en 2018, que ha simplificado el proceso de inscripción registral de los sindicatos y ha reducido de un 30 a un 20 por ciento el requisito numérico de afiliación mínima para constituir un sindicato.

- El reajuste del salario mínimo de los trabajadores del sector textil y de la confección de prendas de vestir en 2010, 2013 y 2018. Desde 2006, ese salario mínimo ha aumentado un 380 por ciento.
- Mejoras en el Departamento de Inspección del Trabajo con la contratación de 993 empleados adicionales, la apertura de 23 oficinas nuevas y el aumento de los recursos financieros y logísticos.
- Aprovechamiento del apoyo de la OIT, las marcas, los compradores y los asociados para el desarrollo a fin de introducir las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los edificios, las instalaciones eléctricas y de prevención de incendios en las fábricas del sector textil y de la confección de prendas de vestir orientadas a la exportación.
- Conversión de la Dirección del Trabajo en un Departamento, cuya plantilla ha pasado de 712 a 921 personas.
- Creación, con el apoyo de la OIT, de un centro de recursos para los trabajadores, que es un centro de excelencia para la formación y concienciación de los trabajadores.
- Adopción de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2013 y de la Política de Protección y Bienestar de los Trabajadores Domésticos de 2015.
- Creación por el Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE) de una línea telefónica de ayuda (16357) para atender las quejas de los trabajadores y adoptar las medidas de reparación adecuadas.
- Constitución de comités de vigilancia del trabajo infantil en los ámbitos nacional, divisional, de distritos y subdistritos.

Se está vigilando la situación relativa a los derechos laborales y la seguridad en el lugar de trabajo en Bangladesh en varios foros bilaterales, multilaterales e internacionales, donde se han reconocido y apreciado sinceramente los avances logrados por el país.

La Unión Europea (UE) y los socios del Pacto de Sostenibilidad (Estados Unidos y Canadá) han reconocido estos avances en las conclusiones comunes que adoptaron en la tercera reunión de seguimiento del Pacto de Sostenibilidad de Bangladesh, celebrada en Dhaka, el 18 de mayo de 2017 (párrafo 2):

Los socios reconocen los progresos realizados en varios ámbitos contemplados en el Pacto, como el reciente aumento del número de inscripciones registrales de sindicatos en la División de Dhaka, la elaboración de procedimientos estándar con objeto de mejorar la tramitación de las solicitudes de inscripción registral de los sindicatos, el fortalecimiento del Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE), o la creación de la Unidad de Coordinación de Medidas Correctivas y la inversión destinada a mejorar las condiciones de seguridad en las fábricas mediante la aplicación inicial de medidas correctivas. También observan que se ha introducido el concepto de cooperación en el lugar de trabajo y se está desarrollando una cultura de seguridad y salud en el trabajo.

La Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT en Bangladesh (17 a 20 de abril de 2016) observó, además, lo siguiente:

La misión aplaudió los avances logrados por el Gobierno en la creación de un sistema de inscripción registral de sindicatos en línea, la creación de una línea telefónica de ayuda destinada a atender las quejas por motivos laborales, los programas de formación para trabajadores impartida en institutos de relaciones laborales y centros de bienestar social, la contratación y capacitación de los inspectores del trabajo, el aumento del presupuesto del Ministerio de Trabajo y Empleo, así como la formación y capacitación de sus funcionarios y el fortalecimiento de su capacidad institucional. La misión también tomó nota del constante afán del Gobierno por mejorar el ejercicio efectivo de la libertad sindical y el diálogo social en Bangladesh, demostrado en diversas iniciativas» (párrafo 40 del informe de la Misión).

Con respecto a la seguridad en el trabajo en Bangladesh, el Gobierno desea remitirse a un artículo publicado el 24 de abril de 2018 en *The Daily Star* y titulado *Five years after Rana Plaza disaster; Bangladesh's garment industry now a model for workplace safety* («Cinco años después del desastre del Rana Plaza: el sector textil y de la confección de prendas de vestir de Bangladesh es hoy un dechado de seguridad en el trabajo»).

Rob Wayss, Director Ejecutivo del Acuerdo para la prevención de incendios y para la seguridad de los edificios (el *Accord*)

En las fábricas de Bangladesh donde se aplica el *Accord*, la seguridad ha mejorado considerablemente desde 2013. Hasta la fecha, el *Accord* se ha aplicado a 1 625 fábricas proveedoras. Las inspecciones iniciales realizadas en esas fábricas permitieron identificar un total de 88 443 peligros para la seguridad, de los cuales 74 386 (un 84,1 por ciento) fueron eliminados.

Gracias al *Accord*, a sus signatarios, a las empresas del sector textil y de prendas de vestir y a los socios tripartitos en Bangladesh, dicho sector puede afirmar terminantemente que es el más seguro del mundo en desarrollo.

Jim Moriarty, Director Ejecutivo de la Alianza para la seguridad de los trabajadores de Bangladesh (la *Alliance*)

En los cinco últimos años se observaron avances notables en la seguridad en el lugar de trabajo. Los 1,2 millones de mujeres y hombres que se ganan la vida en fábricas de la *Alliance* trabajan hoy en edificios estructuralmente sólidos, protegidos contra los riesgos de incendio y equipados con sistemas eléctricos modernos, rociadores y puertas cortafuegos.

Asimismo, más de 1,5 millones de trabajadores y guardias de seguridad de estas fábricas han recibido formación en prevención de incendios y evacuación de emergencia, y 1,5 millones de trabajadores tienen acceso a una línea telefónica las 24 horas del día para notificar los problemas de seguridad con total anonimato y sin temor a sufrir represalias.

Las 664 fábricas que son parte en la *Alliance* son mucho más seguras hoy que en 2013. Se han introducido casi el 90 por ciento de las medidas de conformidad, un 84 por ciento de las cuales corresponden a criterios esenciales para la seguridad de las personas, y el Gobierno proyecta introducir las restantes este año.

Habida cuenta de las consideraciones que anteceden respecto a la queja, el Gobierno presenta las respuestas y aclaraciones siguientes:

1. La Ley del Trabajo de Bangladesh no se ajusta a lo dispuesto en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Bangladesh deriva gran parte de su vigente legislación de la época colonial británica. Desde que logró su independencia, ha firmado importantes convenciones de las Naciones Unidas, pactos de derechos humanos, convenios de la OIT y otros instrumentos internacionales,

amén de actualizar su legislación nacional en virtud de los principios consagrados en los instrumentos internacionales que ha ratificado. La evolución mundial le indujo recientemente a introducir cambios considerables en su sector laboral. La Ley del Trabajo de Bangladesh, promulgada el 11 de octubre de 2006, fue enmendada en varias ocasiones, para bien de los trabajadores y del sector: el 4 de mayo de 2008, el 12 de noviembre de 2009, el 30 de junio de 2010, el 22 de julio de 2013 y el 24 de octubre de 2018.

1.1. **Enmienda de 2013 a la Ley del Trabajo de Bangladesh**

Con esta enmienda se introdujeron medidas esenciales para adaptar la Ley del Trabajo de Bangladesh a la evolución mundial y a la coyuntura socioeconómica del país. **Todas las modificaciones que supuso fueron objeto de consultas tripartitas y la mayoría de ellas fueron consensuadas. La oficina de país de la OIT intervino activamente en este proceso.** Se hizo especial hincapié en la necesidad de garantizar el bienestar; en los derechos y la seguridad de los trabajadores; en la seguridad en el trabajo y la expansión de la industria; en la transparencia del proceso de registro sindical y en el sistema de pago de los salarios, así como en la promoción de las actividades sindicales y la negociación colectiva. Se modificaron 76 de los 354 artículos de la Ley del Trabajo de Bangladesh y se introdujeron siete artículos nuevos. A continuación se exponen las principales novedades derivadas de la Enmienda de 2013:

- 1) **Formación de sindicatos:** se ha eliminado la disposición que obligaba a presentar a los propietarios o a la dirección de la fábrica considerada la lista de los trabajadores que desearan constituir un sindicato.
- 2) **Comité de participación:** los trabajadores tienen el derecho de constituir en el lugar de trabajo, en circunstancias especiales, comités de participación mediante elecciones directas. De no haber sindicato, los representantes de los trabajadores miembros de estos comités pueden realizar todas las actividades relacionadas con la defensa de los intereses de los trabajadores.
- 3) **Expertos externos:** los empleadores o los agentes de negociación colectiva pueden recabar, si lo consideran necesario, la ayuda de expertos externos para llevar a cabo las actividades de negociación colectiva.
- 4) **Obligación de los subcontratistas de registrarse:** la Ley del Trabajo de Bangladesh es ahora aplicable a las empresas subcontratistas, que deben inscribirse en un registro para poder proseguir sus actividades. Esta obligación brinda protección a todos los trabajadores con arreglo a lo dispuesto en la ley sobre la subcontratación. Se aplica también a las instituciones de enseñanza, de formación e investigación con fines de lucro.

La misión de contactos directos que la OIT llevó a cabo en Bangladesh (del 18 al 20 de octubre de 2015) mencionó en **su informe (Resumen: principales resultados y conclusiones del párrafo 4, f)** que:

En 2013 se modificó la Ley del Trabajo, cuyas normas de seguridad y salud en el trabajo son hoy mejores.

Estos hechos contradicen lo alegado en la queja, según la cual «no se han introducido nuevas enmiendas en la Ley del Trabajo de Bangladesh respecto de determinadas cuestiones fundamentales».

1.2. **Comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) sobre los proyectos de enmiendas**

La actual coyuntura mundial y nacional aconsejó la constitución, el 14 de mayo de 2017, de una comisión encargada de introducir modificaciones adicionales en la Ley del Trabajo.

Dicha comisión mantuvo 11 reuniones con las partes interesadas, entre ellas la OIT, la Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF), la Asociación de Fabricantes y Exportadores Textiles de Bangladesh (BGMEA), la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Artículos de Punto de Bangladesh (BKMEA), las centrales sindicales nacionales y el Consejo de Bangladesh IndustriaAll. El 7 de noviembre de 2017 se comunicó a esas partes un anteproyecto de ley, sobre el que la OIT envió una nota técnica. El Ministerio creó otra comisión tripartita encargada de estudiar las opiniones de la Oficina. Después de varias reuniones, el Gobierno trasladó las inquietudes y opiniones de esa comisión a la OIT, el 21 de noviembre de 2017, en Ginebra.

En la queja se mencionan comentarios que la CEACR formuló en 2018 sobre los proyectos de enmienda a la Ley del Trabajo de Bangladesh, haciendo caso omiso de ciertas modificaciones posteriormente introducidas en el proyecto, que sin embargo apuntaban a mayor conformidad con los convenios de la OIT. En efecto, no se habían mantenido modificaciones como las del artículo 210, 10) a 12), por las que se pretendía autorizar a los conciliadores a someter un conflicto laboral a un árbitro aun sin el acuerdo de las partes. El Gobierno no esperaba por tanto que esos comentarios figurasen en los alegatos formales de la queja.

1.3. Enmienda de 2018 a la Ley del Trabajo de Bangladesh

El Parlamento nacional aprobó la enmienda de 2018 a la Ley del Trabajo de Bangladesh el día 23 de octubre de 2018. El Gobierno colaboró estrechamente con la OIT para que esta enmienda se ciñese mejor a las normas internacionales. El proyecto de modificaciones se completó al término de varias consultas tripartitas celebradas con las partes interesadas. Estas consultas fueron las siguientes:

5 de junio de 2017: Se constituyó una comisión integrada por 24 miembros (ocho representantes gubernamentales, siete representantes empleadores y ocho representantes trabajadores), la cual mantuvo cinco reuniones.

16 de julio de 2017: Se celebró una reunión de alto nivel presidida por el Ministro de Comercio para discutir y definir fórmulas en virtud del compromiso contraído durante la 106.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2017. A esta reunión, que dirigió el Ministro de Comercio, asistieron el Ministro de Estado de Trabajo, miembros del Ministerio de Justicia, dos secretarios de la oficina del Primer Ministro, cinco secretarios y el presidente ejecutivo de la Autoridad de la Zona Franca de Exportación de Bangladesh (BEPZA).

20 de julio de 2017: El 2 y el 24 de agosto de 2017, se mantuvieron dos reuniones tripartitas especiales (en que intervinieron siete representantes gubernamentales, dos representantes empleadores y dos representantes trabajadores). Las dirigió el secretario principal de la Oficina del Primer Ministro. A raíz de las recomendaciones que de ellas se desprendieron, el 31 de agosto de 2017 se envió a la OIT un informe en que se presentaban las propuestas de modificación de la Ley del Trabajo de Bangladesh.

8 de noviembre de 2017: Se creó una comisión tripartita (integrada por tres representantes gubernamentales, cuatro representantes de los empleadores y cuatro representantes de los trabajadores) encargada de examinar las observaciones formuladas por la OIT en 2017 sobre el proyecto de enmienda a la Ley del Trabajo de Bangladesh. Esta comisión celebró tres reuniones y presentó un informe, sobre cuya base se envió a la OIT, en 2017, la propuesta de enmienda a la Ley del Trabajo de Bangladesh.

13 de marzo de 2018: Se creó otra comisión tripartita (integrada por tres representantes gubernamentales, cuatro representantes de los empleadores y cuatro representantes de los trabajadores) encargada de examinar la observación que la CEACR formuló en 2017. Esta comisión celebró cinco reuniones.

9 de mayo de 2018: Se creó otra comisión, encargada de finalizar el proyecto de enmienda. Esta comisión presentó su informe el 23 de mayo de 2018.

Reuniones del Consejo Consultivo Tripartito: Este Consejo mantuvo cuatro reuniones, de mayo de 2017 a septiembre de 2018.

La enmienda de 2018 a la Ley del Trabajo de Bangladesh implicó la modificación de 59 artículos, la derogación de 12 y la adjunción de 14 para atender algunas de las principales inquietudes que la OIT había expresado.

Las principales modificaciones introducidas fueron las siguientes:

- 1) Reducción del porcentaje mínimo de trabajadores necesario para registrar un sindicato [artículo 179, 2)].
- 2) Eliminación de las restricciones impuestas para la constitución de sindicatos en el sector de la aviación civil [artículo 184].
- 3) Eliminación de la obligación de cancelar el asiento registral de todo sindicato que viole una disposición fundamental de sus propios estatutos [artículo 190, d)].
- 4) Eliminación de la obligación de cancelar automáticamente el asiento registral de todo sindicato que no ha cosechado un 10 por ciento de los votos emitidos en las elecciones del agente de negociación colectiva [artículo 202, 22)].
- 5) Limitación de la competencia del agente de negociación colectiva para recaudar cuotas sindicales. Los trabajadores distintos del agente de negociación colectiva también pueden recaudar estas cuotas [artículo 204].
- 6) Supresión de la obligación de constituir un comité de participación aun existiendo un sindicato [artículo 205, 12)].
- 7) Reducción de dos tercios a un 51 por ciento del porcentaje mínimo de votos necesario para convocar una huelga [artículo 211, 1)].
- 8) Disminución de las sanciones en caso de huelga ilegal [artículos 294 y 205].
- 9) Disminución de las sanciones en caso de huelga de brazos caídos [artículo 296].
- 10) Disminución de las sanciones por participar en actividades sindicales de organizaciones de trabajadores no registradas [artículo 299].
- 11) Disminución de las sanciones por afiliación a más de un sindicato [artículo 300].

De hecho, la reforma emprendida en este sector ha sido continua. La evolución del mercado de trabajo registrada en el país y en el mundo ha obligado a modificar la legislación laboral de Bangladesh de manera significativa desde 2006. La reforma introducida en el sector del trabajo forma parte de los compromisos políticos nacionales contraídos por el Gobierno.

1.4. Reglamento del Trabajo de Bangladesh de 2015

Al igual que la Ley del Trabajo de Bangladesh, el reglamento del trabajo de Bangladesh de 2015 fue promulgado a raíz de consultas tripartitas y sobre la base del consenso.

El artículo 167, 4), del reglamento del trabajo de Bangladesh de 2015 regula el derecho de los trabajadores agrícolas de constituir sindicatos. La enmienda de 2013 a la Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006 instituyó este derecho para los trabajadores agrícolas. En virtud del artículo 167, 4), de este reglamento, los trabajadores que se dedican a la producción agrícola pueden formar **grupos de establecimientos**. En una versión anterior del artículo se señalaba, por error, un requisito mínimo de 400 trabajadores agrícolas para constituir un sindicato. El error se subsanó mediante notificación en la gaceta de fecha 5 de enero de 2017 (anexo 1), que rezaba lo siguiente: «Ya no es necesario que los 400 trabajadores provengan de la misma explotación agrícola, sino que pueden pertenecer a

diferentes explotaciones agrícolas del mismo distrito.». Dieciocho sindicatos de trabajadores agrícolas figuran hoy inscritos ante el Departamento de Trabajo.

Los mandantes tripartitos son plenamente conscientes de que los empleadores no pueden participar en la elección de los representantes de los trabajadores miembros de un comité de participación. Por consiguiente, actualmente se pone a prueba, con el apoyo del proyecto de fomento «Diálogo social y relaciones laborales armoniosas» (SDIR), la elección de estos representantes sin intervención de los empleadores. El experimento se ha completado ya en dos fábricas.

La enmienda de 2018 a la Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006 obliga a actualizar el reglamento del trabajo de Bangladesh de 2015. A tal efecto se ha constituido una comisión en que deben participar todos los interlocutores sociales. Esta comisión ha celebrado tres reuniones.

Con arreglo a las medidas preconizadas para defender los derechos laborales en Bangladesh, el Ministerio del Trabajo y Empleo trazó una hoja de ruta que luego presentó a la Unión Europea (UE), en consulta con los mandantes tripartitos. La enmienda al reglamento del trabajo de Bangladesh debería completarse para en septiembre de 2020.

2. Denegación arbitraria de solicitudes de registro sindical

2.1. *Motivos de denegación de registro sindical y denegación reiterada*

El proceso de registro sindical está claramente regulado en la Ley del Trabajo de Bangladesh, que prevé determinados requisitos a tal efecto. Las solicitudes de registro son tramitadas con arreglo a los procedimientos establecidos. Si la persona encargada del registro considera que la solicitud adolece de algún defecto, así lo comunica por escrito al solicitante en un plazo de 12 días; éste dispone luego, para subsanar el defecto, de 15 días contados desde la fecha de recepción de la objeción/las observaciones correspondientes. El proceso completo se describe claramente en el procedimiento operativo normalizado.

Motivos corrientes de denegación de registro sindical

Cuando una solicitud de registro sindical no cumple los requisitos establecidos en la Ley del Trabajo de Bangladesh, se deniega y deben comunicarse los motivos correspondientes de manera transparente y por **correo certificado**. La denegación de una solicitud debe estar siempre basada en motivos válidos que deben fundamentarse. En aras de mayor transparencia en el proceso de registro, se ha decidido **publicar** en el sitio web del Departamento de Trabajo la información detallada del resultado de las solicitudes de registro. Sin embargo, la actualización del software utilizado para ello ha obligado a suspender de momento esta publicación. El sistema debería estar nuevamente operativo a más tardar en marzo de 2020. Cualquiera podrá consultar en ese sitio web la información referente a las solicitudes de registro y a la decisión adoptada en cada caso, que habrá de estar motivada en caso de negativa.

Todas las solicitudes son tramitadas con arreglo a la Ley del Trabajo de Bangladesh y no pueden ser rechazadas de manera arbitraria. El encargado del registro sindical rechaza las solicitudes que no cumplen los requisitos legales. Cuando una solicitud de registro sindical emana del presidente y del secretario de la organización sindical considerada, cumple todos los requisitos legales, y va dirigida al funcionario encargado en la zona correspondiente, dicho funcionario debe expedir el correspondiente certificado de registro. En cambio, la ley prohíbe la aceptación de las solicitudes de registro sindical que no cumplen los requisitos siguientes:

- A) cuando la organización sindical considerada no alcanza la afiliación mínima del 20 por ciento (antes de la enmienda a la Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006 ese límite era del 30 por ciento);
- B) cuando no se indica la dirección postal de la organización sindical considerada;
- C) cuando existen ya más de tres organizaciones sindicales en la zona correspondiente;
- D) cuando la información básica y los documentos necesarios para el registro, como el formulario 55(ka) (solicitud de adhesión), están incompletos;
- E) cuando el miembro ejecutivo de la organización sindical considerada no es un trabajador permanente, y
- F) cuando la parte solicitante no ha subsanado en un plazo de 15 días los defectos que le ha señalado el funcionario encargado del registro; la solicitud es entonces archivada sin más trámite (artículo 182 de la Ley del Trabajo de Bangladesh).

Cuando una solicitud es denegada, la parte que la ha presentado tiene la posibilidad de impugnar la negativa ante el Tribunal del Trabajo en un plazo de 30 días.

Estas negativas no son nunca arbitrarias, sino que obedecen al incumplimiento de los requisitos legales.

Motivos corrientes de denegación reiterada de registro sindical

Cuando una solicitud de registro no cumple los requisitos legales para ello o cuando falta información, el encargado del registro comunica por escrito sus observaciones al respecto. El solicitante puede reiterar su solicitud teniendo en cuenta dichas observaciones o bien puede impugnar la decisión negativa ante el Tribunal del Trabajo, en un plazo de 30 días contados desde la fecha de la misma. A veces los solicitantes, en lugar de emprender acciones legales presentando una demanda ante los Tribunales del Trabajo, transmiten repetidamente al encargado del registro solicitudes insatisfactorias, sin subsanar los defectos señalados, lo cual puede dar lugar a una denegación continua.

2.2. *Medidas adoptadas para simplificar el registro sindical*

Se han adoptado varias medidas legislativas y administrativas para promover la inscripción sindical.

Conversión de la Dirección de Trabajo en departamento: Además de la legislación, también las instituciones desempeñan un papel importante en la defensa de la libertad sindical. Con miras a la aplicación efectiva de la Ley del Trabajo de Bangladesh, el 27 de noviembre de 2017 el Gobierno terminó de convertir la Dirección de Trabajo en departamento, cuya plantilla ha pasado de 712 a 921 empleados.

Antes de esta conversión había, además de la oficina central, cuatro oficinas divisionales del trabajo, diez oficinas regionales, cuatro institutos de relaciones laborales y 32 centros de bienestar laboral. Hoy existen, además de la oficina central, seis oficinas divisionales del trabajo, nueve oficinas regionales, cuatro institutos de relaciones laborales y 32 centros de bienestar laboral.

El presupuesto del Departamento se ha elevado de 261,3 millones de taka de Bangladesh, en 2016-2017, a 301,5 millones de taka, en 2017-2018, a 380,3 millones de taka, en 2018-2019, y a 400,1 millones de taka, en 2019-2020.

Medidas destinadas a simplificar el proceso de registro sindical: Mediante las enmiendas de 2013 y de 2018 a la Ley del Trabajo de Bangladesh se introdujeron varios cambios legislativos con objeto de simplificar el proceso de registro sindical. Éstos son:

- 1) **La reducción de un 30 a un 20 por ciento del requisito de afiliación mínima para constituir un sindicato. Se podrá contemplar en su momento la posibilidad de**

reducir este porcentaje en mayor medida (artículo 179, 2), de la Ley del Trabajo de Bangladesh).

- 2) La reducción de 60 a 55 días del tiempo necesario para el registro sindical gracias a la adopción de los procedimientos estándar, destinados a asegurar mayor nivel de transparencia y de rendición de cuentas (artículo 182, 4) de la Ley del Trabajo de Bangladesh).
- 3) La eliminación de las restricciones impuestas para la constitución de sindicatos en el sector de la aviación civil (artículo 184 de la Ley del Trabajo de Bangladesh).
- 4) La incorporación a la Ley del Trabajo de Bangladesh (artículo 196, a, 2)) de las disposiciones de los procedimientos estándar relativos a la discriminación antisindical.
- 5) La eliminación de la obligación de cancelar automáticamente el asiento registral de todo sindicato que no haya cosechado el 10 por ciento de los votos emitidos en las elecciones del agente de negociación colectiva (artículo 202, 22), de la Ley del Trabajo de Bangladesh).

En diciembre de 2012 había 6 580 sindicatos registrados, y el 31 de diciembre de 2019 había 8 218. Durante ese período, el número de sindicatos pasó de 132 a 880 en el sector textil y de la confección de prendas de vestir.

El 22 de mayo de 2017 se adoptaron los procedimientos estándar, que evidencian claramente la voluntad del Gobierno de asegurar la transparencia del sistema de registro sindical. Se ha impartido la formación necesaria a los funcionarios encargados. Además, todos los funcionarios del Departamento de Trabajo que se encargan de tramitar las solicitudes de registro utilizan estos procedimientos, lo cual ha agilizado el proceso, que hoy se desarrolla con absoluta transparencia.

En los últimos años, aumentó considerablemente la tasa de admisión de solicitudes de registro sindical, que antes de adoptarse esos procedimientos rondaba el 60 por ciento, en 2014, el 46 por ciento, en 2015, el 62 por ciento, en 2016, y el 65 por ciento en 2017. Después de esa adopción, la tasa pasó al 79,85 por ciento, en 2017, al 74,85 por ciento, en 2018, y al 77,25 por ciento al 31 de diciembre de 2019.

Efectos positivos de los procedimientos estándar

La decisión de aplicar los procedimientos estándar para realizar el registro sindical fue adoptada el 22 de mayo de 2017. Ello ha permitido reducir el tiempo necesario para el registro de 60 a 55 días, al eliminarse los cinco días de intervención gubernamental. Estos nuevos procedimientos se regulan en un nuevo artículo de la Ley del Trabajo de Bangladesh, que se introdujo con la enmienda. Los funcionarios encargados del registro han recibido formación sobre el uso de estos procedimientos. Para facilitar al Departamento de Trabajo las tareas relacionadas con los sindicatos, éstas se han descentralizado a 15 oficinas regionales después de que la Dirección de Trabajo se convirtiese en departamento.

El proceso de registro sindical comprende en general el examen de la solicitud correspondiente, su eventual rectificación y la decisión sobre la misma. Anteriormente no había plazos fijos para cada etapa y los funcionarios de las distintas oficinas de la Dirección de Trabajo podían regirse por plazos diferentes. En cambio, los procedimientos estándar, que señalan un plazo específico para cada etapa del registro sindical, garantizarán la transparencia del proceso, facilitarán la uniformización de cada acción relativa al registro sindical y conferirán mayor transparencia a este proceso.

Registro sindical en línea

En abril de 2015, la Dirección de Trabajo estrenó oficialmente el sistema de registro en línea de sindicatos y federaciones sindicales, elaborado con el apoyo de la OIT. Este sistema de registro se regula en el artículo 168, 7), del Reglamento del Trabajo de Bangladesh, y **no es**

aún obligatorio. Ni los funcionarios del Departamento de Trabajo encargados de este servicio ni los sindicatos están bien familiarizados con él. Los representantes sindicales no están realmente acostumbrados a la utilizar la informática, ni para manejarla con objeto de proceder a este tipo de registro, sin contar que las solicitudes deben traer adjuntos muchos documentos. Por lo tanto, ni los solicitantes ni los encargados de los servicios competentes utilizan exclusivamente el sistema de registro sindical en línea, cuyo manejo requiere una capacitación intensiva. El Gobierno ha solicitado asistencia técnica a la Oficina de la OIT en Dhaka para colmar estas lagunas.

Antes de que la Dirección de Trabajo se convirtiese en departamento, sólo la oficina central y las cuatro oficinas divisionales del trabajo podían tramitar solicitudes de inscripción y tenían acceso al sistema de registro sindical en línea. Después se crearon otras dos oficinas divisionales también facultadas para realizar registros sindicales, y además se descentralizaron esas competencias a nueve oficinas regionales del trabajo. Hoy son 16 las oficinas del Departamento de Trabajo (la oficina central, seis oficinas divisionales del trabajo y nueve oficinas regionales del trabajo) que tramitan solicitudes de registro sindical. Sin embargo, no tienen acceso al sistema de registro en línea porque se está actualizando el software correspondiente; el sistema no funciona de momento por las razones administrativas y técnicas indicadas, aunque debería estar operativo muy en breve.

Conviene aclarar que las 509 solicitudes sindicales recibidas en línea, y mencionadas en el pasado informe, se procesaron manualmente. El registro en línea no es aún obligatorio, varios registros sindicales se realizan manualmente, y todavía no es posible indicar exactamente cuántas solicitudes han sido aprobadas.

3. La discriminación antisindical: una práctica corriente

La Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006 (enmendada en 2013 y en 2018) contiene disposiciones específicas para proteger las actividades sindicales. Toda discriminación antisindical o práctica laboral indebida constituye una vulneración de la ley y puede motivar acciones judiciales. La Dirección del Trabajo está facultada para recibir las quejas por prácticas laborales indebidas. En virtud de la Ley del Trabajo, todos los trabajadores tienen el derecho de instar ante la Dirección del Trabajo medidas correctivas por actividades antisindicales o prácticas laborales indebidas.

3.1. Procedimientos estándar para combatir la discriminación antisindical o las prácticas laborales indebidas

En agosto de 2017 se adoptaron, previa consulta con las partes interesadas y con el apoyo del proyecto SDIR, los procedimientos estándar para combatir la discriminación antisindical y las prácticas laborales indebidas. Se espera de ellos que faciliten una gestión e investigación transparente de los casos. Permitirán eliminar de manera uniforme, en todo el país, la discriminación antisindical y las prácticas laborales indebidas. Se optó por regularlos en la versión enmendada de la Ley del Trabajo de Bangladesh para conferir una base legal más sólida a la protección contra la discriminación antisindical.

3.2. Base de datos pública sobre los casos de discriminación antisindical y prácticas laborales indebidas

Base de datos pública: En el marco del proyecto SDIR se ha creado, con la asistencia de la OIT, una base de datos pública que permite divulgar determinada información a título experimental. Como el Gobierno está actualizando el software correspondiente, esa información no está aún disponible. Una vez completado el proceso, será posible consultar en una plataforma única toda la información relativa al registro de sindicatos, las solicitudes de registro sindical denegadas, el número de solicitudes de registro presentadas, el registro de las federaciones sectoriales, el registro de federaciones nacionales, el registro de

confederaciones, los procesos judiciales en materia sindical, la conciliación, la elección de los agentes de negociación colectiva, los casos de discriminación antisindical y el comité de participación.

Conviene destacar que el carácter experimental de esta base no impide que cuando se deniega alguna solicitud de registro se comuniquen debidamente a sus autores los motivos correspondientes, en cumplimiento de la Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006, sin perjuicio de que puedan consultarse en el sitio web.

3.3. Mejora de la capacidad de los funcionarios del Ministerio de Trabajo para tratar los casos de discriminación antisindical

Con el objeto de desarrollar un sistema de arbitraje y conciliación creíble, eficaz y transparente, en el marco del proyecto SDIR se han impartido cursos de formación destinados a fortalecer la capacidad de los funcionarios de la Dirección del Trabajo, jueces, abogados y empleadores sobre la tramitación de los casos de discriminación antisindical o las prácticas laborales indebidas. En colaboración con el proyecto SDIR, se ha puesto en marcha una iniciativa para impartir formación a los trabajadores de las fábricas acerca de la discriminación antisindical y las prácticas laborales indebidas.

Se ha creado, con el apoyo de la OIT, un «centro de recursos de los trabajadores» que actuará como polo de excelencia para la formación y concienciación de los trabajadores.

Línea telefónica de ayuda: El 15 de marzo de 2015, el DIFE estableció una línea telefónica de ayuda destinada a recibir y tratar las quejas referentes al lugar de trabajo. Para asegurar unas condiciones decentes en los lugares de trabajo y reducir los conflictos laborales, el DIFE trata cuestiones diversas como, por ejemplo, los salarios, las prestaciones por terminación de contrato y por maternidad, y la seguridad en el empleo. La línea telefónica de ayuda se estableció a título experimental para los trabajadores del sector textil y de la confección de prendas de vestir de la zona de Ashulia, donde dicha actividad está particularmente extendida. Aunque la línea telefónica de ayuda está destinada a los trabajadores de esa industria, también permite al DIFE atender las quejas formuladas por trabajadores de otros sectores y otras zonas geográficas. Una vez que haya adquirido experiencia suficiente en las operaciones de prueba, el Gobierno replicará y expandirá el modelo oficialmente en otras zonas y sectores.

El DIFE ha establecido otra línea telefónica de ayuda en materia laboral (16357) con el fin de recibir las quejas de los trabajadores y ofrecer medidas de reparación adecuadas.

Procedimiento aplicable a la línea telefónica de ayuda

- 1) Un proveedor privado recibe las quejas presentadas a través de la línea telefónica de ayuda.
- 2) El proveedor traslada las quejas a las respectivas oficinas de distrito del DIFE.
- 3) El inspector general adjunto de la oficina de distrito competente nombra un inspector del trabajo para que investigue la queja.
- 4) El inspector del trabajo investiga la queja, resuelve la cuestión y presenta el informe de investigación al inspector general adjunto.

Las quejas pueden resolverse también de tres maneras:

- a) La organización de una reunión tripartita (artículo 124A de la Ley del Trabajo de Bangladesh).
- b) La comunicación de la queja por la oficina competente del DIFE a la dirección de la fábrica, que trata la queja.
- c) El DIFE remite las acciones legales pertinentes ante los tribunales laborales.

Entre marzo de 2015 y diciembre de 2019, el DIFE recibió, a través de la línea telefónica de ayuda, un total de 3 872 quejas de todos los sectores, 3 860 de las cuales se resolvieron y 12 quedaron pendientes para el año siguiente (véase el cuadro *infra*). En el período 2015-2016, las quejas presentadas por trabajadores del sector textil y de la confección de prendas de vestir representaron aproximadamente el 61 por ciento de todas las quejas presentadas, y esta cifra se acercó al 70 por ciento en 2019.

Año	Quejas recibidas	Quejas resueltas	Porcentaje de quejas recibidas del sector textil y de la confección de prendas de vestir
Marzo de 2015 – junio de 2016	1 145	1 145	61,56
Julio de 2016 – junio de 2017	774	774	51,03
Julio de 2017 – junio de 2018	620	620	40,32
Julio de 2018 – junio de 2019	863	863	70,68
Julio de 2019 – diciembre de 2019	470	458	69,79
Total	3 872	3 860	–

El tiempo necesario para resolver las quejas depende de la naturaleza y la complejidad de cada una de ellas.

3.4. Tramitación de los casos de prácticas antisindicales

De conformidad con los procedimientos estándar, la tramitación de las quejas por discriminación antisindical incluye siete etapas: 1) la presentación de la queja por escrito, 2) la verificación, 3) la comunicación, 4) la investigación, 5) la resolución, 6) el registro, y 7) la remisión al Tribunal del Trabajo.

Tras recibir la queja por escrito, el Departamento de Trabajo verifica si se refiere a una práctica laboral indebida o a un caso de discriminación antisindical. En caso afirmativo, el Departamento remite la queja al empleador para que conteste a la misma por escrito. Una vez recibida esta respuesta, el Departamento de Trabajo nombra un equipo de investigación (integrado al menos por dos miembros) que, tras citar por escrito a ambas partes (el demandante y el empleador), se reúne con ellas por separado y trata de recopilar información y pruebas testificales. También puede organizar una reunión con ambas partes para dilucidar los hechos, revisar las pruebas disponibles o estudiar posibles soluciones para resolver la queja. El Departamento de Trabajo consigna todas las declaraciones de ambas partes.

Finalmente, el equipo de investigación redacta un informe de la investigación, que comprende una conclusión sobre las alegaciones de práctica laboral indebida o de discriminación antisindical y, si procede, una recomendación con miras a su resolución. En todos los casos, el equipo de investigación indica si considera que se ha vulnerado el derecho fundamental de los trabajadores a la libertad sindical.

Si el Departamento de Trabajo determina que no se ha producido una práctica laboral indebida o un caso de discriminación antisindical, informa a ambas partes remitiéndoles en anexo el informe de la investigación y el caso se da por resuelto. Sin embargo, el demandante puede llevar su queja ante los tribunales del trabajo.

En última instancia, si el Departamento de Trabajo determina que se ha producido una práctica laboral indebida o un caso de discriminación antisindical, pero el empleador no cumple oportunamente la resolución recomendada, traslada la queja al Tribunal del Trabajo en virtud de los artículos 313, 2), b) y 313, 4), b), de la Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006.

Número de quejas por prácticas antisindicales

Entre 2013 y 2019, se presentaron 270 quejas por casos de discriminación antisindical y prácticas laborales indebidas a la oficina divisional del trabajo de Dhaka.

Año	Quejas anteriores pendientes	Nuevas quejas	Total	Quejas tramitadas			Pendientes (en trámite)	Porcentaje de quejas tramitadas
				Casos presentados	Quejas resueltas por otros cauces	Total		
A	B	C	D=(B+C)	E	F	G=(E+F)	H=(D-G)	I
2013	08	07	15	01	00	01	14	100
2014	14	09	23	02	00	02	21	100
2015	21	23	44	01	00	01	43	100
2016	43	46	89	24	45	69	20	100
2017	20	40	60	16	29	45	15	100
2018	15	29	44	04	20	24	20	100
2019	20	108	128	04	58	62	66	100
		270		52	152	204		

Nota:

Quejas resueltas por otros cauces: Readmisión, indemnización, memorando de entendimiento, pago de salarios atrasados, etc.

Casos presentados: Quejas remitidas por el Departamento de Trabajo a los tribunales del trabajo.

Tribunales del trabajo: Existen siete tribunales del trabajo en Bangladesh. Para agilizar la tramitación de los casos, en fechas recientes se constituyeron otros tres tribunales del trabajo (que aún no están plenamente operativos), y se están creando cuatro más.

3.5. *Actos de discriminación antisindical alegados en el Caso núm. 3203*

En esta queja, la Confederación Sindical Internacional (CSI) alega 10 casos de discriminación antisindical, todos los cuales fueron debidamente investigados por el Departamento de Trabajo de Bangladesh. Varios fueron resueltos de manera amistosa y sólo quedan pendientes dos, sobre los que facilita información en los apartados *a)*, *b)* y *c)*. En anexo se facilita copia notarial de todos los acuerdos y sentencias judiciales pertinentes.

3.6. *Frecuentes actos de violencia de género contra trabajadoras y mujeres sindicalistas*

Según las directivas del Tribunal Superior, la mayoría de las empresas se han dotado de comités de lucha contra el acoso sexual para prevenir la violencia de género en el lugar de trabajo.

Además, el Ministerio de Trabajo y Empleo está formulando una estrategia para prevenir y combatir la violencia y la discriminación por motivos de género en el lugar de trabajo.

3.7. *Queja por práctica laboral indebida presentada ante el Departamento de Trabajo el 23 de enero de 2019*

No se ajusta a la realidad el alegato según el cual el Departamento de Trabajo omitió tramitar dos demandas por discriminación antisindical (presentadas por el Sindicato Al Gausia Textile Sramik y el Sindicato FNF Trend Fashion Ltd. Sramik Karmachari) que habían sido presentadas ante la oficina divisional del trabajo de Dhaka el 23 de enero de 2019. Ambas fueron debidamente tramitadas, según se detalla a continuación:

Sindicato Al Gausia Textile Sramik (asiento núm. 5320 del registro de Dhaka): El presidente y secretario general del sindicato incoó una acción por intimidación, acoso y despido motivados por la presentación de un pliego de reivindicaciones. Dos funcionarios encargados de la investigación (el Director Adjunto y el Encargado de Trabajo) investigaron la queja y presentaron el correspondiente informe el 29 de abril de 2019. El caso se ha resuelto ya de manera amistosa. Dichos funcionarios recomendaron que se demandara penalmente a la dirección (Sr. Windy, M.D y Azmol Hoq, Director de la fábrica Al Gausia Textile Ltd.) de conformidad con el artículo 195, *b*), *c*) y *d*) de la Ley del Trabajo de Bangladesh. El caso núm. 227/2019 se presentó el 28 de mayo de 2019 ante el juzgado primero del trabajo. La fecha de la primera vista fue fijada para el 5 de agosto de 2019. La siguiente está programada para el 6 de febrero de 2020.

Sindicato FNF Trend Fashion Ltd. Sramik Karmachari (denegación de solicitud de registro): El presidente y secretario general del sindicato, cuya solicitud de registro fue denegada, presentó una queja por intimidación, acoso y privación de trabajo motivada por la organización del sindicato. La solicitud de registro del Sindicato FNF Trend Fashion Ltd. Sramik Karmachari fue denegada el 18 de noviembre de 2018, por no reunir los requisitos mínimos de afiliación y por adolecer la nómina presentada por su dirección de incoherencias en las firmas. Dos meses después de esta denegación, dos antiguos miembros ejecutivos del sindicato (el presidente y el secretario general del comité ejecutivo) presentaron, el 23 de enero de 2019, una queja por discriminación antisindical ante la oficina divisional del trabajo de Dhaka.

Entretanto, la dirección presentó una denuncia ante la policía (número 218(20)5, de fecha 17 de enero de 2019) contra 53 trabajadores en Ashulia Thana, acusados de llevar a cabo actividades violentas y de destrucción de material en las instalaciones de la fábrica. En la misma denuncia también figuraban como acusados dos antiguos miembros ejecutivos del sindicato, Md. Arif Mia y Md. Robiul Islam. La policía está investigando el caso. La oficina divisional del trabajo de Dhaka también nombró a dos funcionarios para que llevaran a cabo la investigación. Posteriormente se retiró la queja por discriminación antisindical previo acuerdo con la dirección suscrito el 6 de agosto de 2019 en presencia de funcionarios del Departamento de Trabajo. **Los autores de la misma recibieron todos los pagos que se les debían y el caso está resuelto.**

Despidos, 2018: Los interlocutores sociales recibieron una lista de trabajadores despedidos en diciembre de 2018 y enero de 2019. Se trataba de 12 436 trabajadores de 104 fábricas. Sin embargo, una verificación efectuada por la BGMEA y la BKMEA permitió rectificar que los despidos no habían ocurrido en 104 fábricas, sino en 94, ya que diez de ellas se habían contado dos veces; 4 489 trabajadores fueron despedidos de 41 fábricas.

Todos los trabajadores despedidos recibieron todas las prestaciones que se les adeudaban en virtud de la Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006.

4. Denegación de los derechos fundamentales a los trabajadores empleados en las zonas francas de exportación (ZFE)

4.1. Derechos de los trabajadores en las zonas francas de exportación (ZFE)

Las actividades de las ZFE se rigen desde siempre por una legislación y unas reglas específicas, que las convierte en unas entidades especiales; son objeto de acuerdos entre la Autoridad de la Zonas Francas de Exportación de Bangladesh (BEPZA) y los inversionistas. En realidad, los trabajadores de las ZFE están más favorecidos desde el punto de vista salarial y de otras prestaciones que los trabajadores externos a las mismas. Sus salarios son entre un 45 y un 50 por ciento superiores a los abonados fuera de ellas.

El Gobierno de Bangladesh se compromete a garantizar la protección de los derechos y privilegios de estos trabajadores y a ofrecer un entorno favorable a los inversionistas que operan en las ZFE. En los últimos años se experimentaron avances notables en términos de reformas jurídicas y programáticas, especialmente respecto a los derechos de sindicación y negociación colectiva de los trabajadores, la seguridad en el lugar de trabajo, los salarios, el desarrollo de competencias y el bienestar de los trabajadores. Entre esos avances, cabe indicar que:

- El Gobierno promulgó, al término de su tramitación parlamentaria, la Ley de Asociaciones de Trabajadores y de Relaciones Laborales en las ZFE, de 2004 (EWAIRA), y la Ley sobre Asociaciones para el Bienestar de los Trabajadores y Relaciones de Trabajo de las ZFE, 2010 (EWWAIRA). Esta última ley fue promulgada en consulta y de acuerdo con el Grupo OIT-Banco Mundial (USA-ILO), la Federación Estadounidense del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), Solidarity Center, la Agencia Japonesa de Cooperación Internacional (JICA), la Embajada de Corea y otras partes interesadas. Además, la ley de 2010 se inspira en procedimientos aplicados en los Estados Unidos de América para constituir las asociaciones de trabajadores.
- En los nueve últimos años, se elevaron los salarios mínimos y demás prestaciones pagaderos a los trabajadores de las ZFE en tres ocasiones: en 2010, un 60 por ciento, en 2013, un 67 por ciento y en 2018, un 47 por ciento.
- Se ha definido y difundido una política con miras a la instauración de una caja de previsión obligatoria para los trabajadores y empleados en las ZFE.
- En ocho ZFE, ocho hospitales administran tratamiento y dispensan medicinas gratuitamente a los trabajadores 24 horas al día y los siete días de la semana.
- Los hijos de los trabajadores de las ZFE se benefician de ventajas y de una educación subvencionada en colegios y escuelas superiores gestionadas por la BEPZA.
- Se han abierto dos centros de formación en la ZFE de Chattogram y en la de Dhaka. En los cinco últimos años, la BEPZA organizó más de 1 100 programas de formación, concienciación y motivación en beneficio de los miembros de asociaciones para el bienestar de los trabajadores (WWA, por su sigla en inglés) y de los trabajadores en general.
- Se ha creado un fondo para financiar programas de fomento de la educación, las condiciones sociales, la conciencia del medio ambiente, el desarrollo de competencias, la formación y otras medidas de bienestar destinadas a los trabajadores.
- Los trabajadores de las ZFE obtienen además varias ventajas, como aumentos de hasta un 10 por ciento al año (fuera de estas zonas este aumento es de un 5 por ciento), dos bonificaciones por festivos (equivalentes a dos salarios básicos), el cobro de los días de descanso acumulados y no disfrutados, ascensos o formaciones en el extranjero.
- En 1989, la BEPZA creó un departamento de relaciones laborales en cada zona y elaboró su propio mecanismo de relaciones y de inspección del trabajo para defender los derechos de los trabajadores y su ejercicio efectivo. Estos departamentos velan por que existan relaciones armoniosas entre los trabajadores y la dirección de las empresas ubicadas en las ZFE. El sistema de inspección del trabajo de la BEPZA es eficaz, transparente, responsable y evolutivo. El módulo de inspección aplicado fue creado en colaboración con la Corporación Financiera Internacional (CFI) en virtud de lo dispuesto en las normas internacionales del trabajo. En las ZFE hay un inspector por cada dos empresas y las inspecciones se llevan a cabo en cuatro planos: el cumplimiento de los criterios sociales, los criterios medioambientales, las medidas de seguridad contra incendios y de seguridad de los edificios. En cada uno de estos planos se garantizan la transparencia, la rendición de cuentas y la responsabilidad.

- Para seguir fortaleciendo y consolidando los derechos de los trabajadores en las ZFE con arreglo a los Convenios de la OIT, el Gobierno promulgó la Ley del Trabajo en las ZFE de Bangladesh de 2019, el 27 de febrero de 2019, al término de su tramitación parlamentaria. En dicha Ley se defienden sin fallas los derechos y privilegios de los trabajadores que laboran en las ZFE de Bangladesh, y se propugna para ellos un entorno laboral cordial y seguro presidido por el principio de trabajo decente.

4.2. Derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en las ZFE (con arreglo a lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 98)

En las ZFE, los trabajadores tienen el derecho de constituir libremente asociaciones para su propio bienestar, así como el derecho de negociación colectiva, en virtud de los Convenios de la OIT núms. 87 y 98. Una vez registrada para una unidad industrial determinada, cada una de estas asociaciones se convierte en el agente de negociación colectiva de dicha unidad. Está legitimada para negociar directamente con el empleador los salarios, las horas de trabajo y otras condiciones de empleo. Los trabajadores empleados en las ZFE disfrutan de toda clase de mecanismos de resolución de los conflictos laborales, de servicios gratuitos de asesoramiento, y de procedimientos de conciliación y arbitraje. Los tribunales ordinarios y los tribunales de apelación laborales competentes en las ZFE propician además el cumplimiento efectivo de los derechos en virtud de la ley, según se indica a continuación.

- a) **Libertad sindical (con arreglo a lo dispuesto en el Convenio núm. 87):** De conformidad con el capítulo IX de la Ley del Trabajo de las ZFE de Bangladesh de 2019, los trabajadores tienen el derecho de constituir asociaciones para su bienestar. En mayo de 2019, se constituyeron y registraron asociaciones de este tipo en el 74 por ciento de las empresas ubicadas en ZFE.
- b) **Agente de negociación colectiva (con arreglo a lo dispuesto en el Convenio núm. 98):** De conformidad con el artículo 119 de la Ley del Trabajo de las ZFE de Bangladesh de 2019, el agente de negociación colectiva legalmente registrado en una unidad industrial determinada lo es para dicha unidad industrial. Las asociaciones para el bienestar de los trabajadores/agentes de negociación colectiva están facultados para negociar directamente con el empleador las cuestiones relativas a los salarios, las horas de trabajo y demás condiciones de empleo. Hasta la fecha, los 237 agentes de negociación colectiva elegidos y legalmente inscritos realizan sus actividades con absoluta libertad. En los cinco últimos años, las asociaciones para el bienestar de los trabajadores/agentes de negociación colectiva activos en las ZFE de Bangladesh presentaron 521 pliegos de reivindicaciones, todos los cuales fueron negociados con éxito y desembocaron en la firma de acuerdos o memorandos de entendimiento.
- c) **Huelgas y cierres patronales:** Los trabajadores de las ZFE tienen el derecho de huelga desde el 1.º de enero de 2014.
- d) **Resolución de conflictos mediante mecanismos alternativos:** Se ha contratado a 60 consejeros sociales para que asesoren a los trabajadores sobre sus derechos y responsabilidades, así como para que les ayuden a dirimir, con los dueños de las empresas, los eventuales conflictos laborales mediante mecanismos de resolución alternativos.
- e) **Conciliación y arbitraje:** Se ha nombrado a tres conciliadores y a tres árbitros para que presten asistencia jurídica a los trabajadores y les ayuden a resolver los conflictos laborales.
- f) **Tribunales del trabajo y Tribunal de Apelación del Trabajo en las ZFE:** Se han creado ocho tribunales del trabajo y un tribunal de apelación del trabajo para la resolución de los conflictos laborales en las ZFE.

- g) **Fondo para el bienestar de los trabajadores:** Se ha creado un fondo para financiar programas de fomento de la educación, las condiciones sociales, la conciencia del medio ambiente, el desarrollo de competencias, la formación y otras medidas de bienestar destinadas a los trabajadores.
- h) **Servicios de salud gratuitos:** En ocho ZFE, ocho centros médicos administran tratamiento y dispensan medicinas gratuitamente a los trabajadores 24 horas al día los siete días de la semana.
- i) **Escuelas:** Los hijos de los trabajadores de las ZFE se benefician de ventajas y de una educación subvencionada en colegios y escuelas superiores gestionadas por la BEPZA.
- j) **Formación:** En los cinco últimos años, la BEPZA organizó más de 1 100 programas de formación, concienciación y motivación en beneficio de los miembros de asociaciones para el bienestar de los trabajadores y de los trabajadores en general.
- k) **Salarios:** Los salarios de trabajadores de las ZFE son entre un 45 y 50 por ciento superiores a los abonados fuera de estas zonas.
- l) **Ventajas adicionales:** Los trabajadores de las ZFE se benefician además de otras ventajas, como aumentos de hasta un 10 por ciento al año (fuera de estas zonas este aumento es de un 5 por ciento), dos bonificaciones por festivos (equivalentes a dos salarios básicos), el cobro de los días de descanso acumulados y no disfrutados, ascensos o formaciones en el extranjero.

4.3. **Inspecciones en las ZFE (con arreglo a lo dispuesto en el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81))**

Hay un inspector por cada dos empresas ubicadas en ZFE. Todos los inspectores, incluidos los consejeros inspectores, son profesionales cualificados y especializados en sus ámbitos respectivos. Además de llevar a cabo actividades de inspección, asesoran a los trabajadores sobre sus derechos y responsabilidades. También les ayudan a dirimir, con los dueños de las empresas, los eventuales conflictos laborales mediante mecanismos de resolución alternativos, positivamente valorados en todo el mundo.

Las inspecciones se llevan a cabo en cuatro planos: el cumplimiento de los criterios sociales, de los criterios medioambientales, de las medidas de seguridad contra incendios y de las medidas de seguridad de los edificios. En cada uno de estos planos se garantizan la transparencia, la rendición de cuentas y la responsabilidad.

- **Sesenta inspectores sociales** realizan inspecciones eficaces para velar por el cumplimiento de los derechos laborales y las normas sociales. El cumplimiento de las normas sociales se garantiza mediante el módulo de inspección de la CFI, atendiendo a 62 parámetros, como los salarios mínimos, la seguridad y salud en el trabajo, las prestaciones por maternidad, la jornada laboral, las licencias y las vacaciones, de conformidad con las normas internacionales del trabajo.
- **Treinta inspectores de medio ambiente** contribuyen a garantizar la seguridad medioambiental en las empresas ubicadas en las ZFE, en particular en las plantas de tratamiento de vertidos y de aguas, donde la seguridad medioambiental se garantiza mediante el módulo de inspección de la CFI, atendiendo a diez parámetros medioambientales.
- **Cuarenta y cinco funcionarios de relaciones laborales** trabajan sin tregua para garantizar el ejercicio de todos los derechos laborales y el cumplimiento efectivo de las normas aplicables.
- **Dos especialistas en medio ambiente** han sido contratados para coordinar las cuestiones de seguridad medioambiental.

- **Ciento veintinueve ingenieros (ingeniería civil, eléctrica y mecánica) de la BEPZA** verifican regularmente que todas las normas de seguridad de los edificios y de las estructuras se ajustan al Código Nacional de Construcción de Bangladesh (BNBC) y de la BEPZA. Las empresas ubicadas en las ZFE deben obtener de la Universidad de Ingeniería y Tecnología de Bangladesh (BUET), de la Universidad de Ingeniería y Tecnología de Dakha (CUET), de la Universidad de Ingeniería y Tecnología de Khulna (KUET) y de la Universidad de Ingeniería y Tecnología de Rajshahi (RUET) el correspondiente certificado de conformidad con las normas de seguridad, que se otorga sobre la base de una serie de datos esenciales referentes a 14 parámetros.
- **Dos consultores en seguridad contra incendios** coordinan las cuestiones relativas al cumplimiento de las normas de seguridad contra incendios por las empresas de las ZFE. Las correspondientes inspecciones de seguridad se realizan atendiendo a 15 parámetros. Cada ZFE tiene su propia estación de bomberos y cada empresa debe obtener del Servicio de Bomberos y del Departamento de Defensa Civil de Bangladesh la preceptiva licencia de seguridad contra incendios.
- **Veintiocho agentes de seguridad** son contratados para asegurar la seguridad global y el funcionamiento del sistema de vigilancia de las empresas ubicadas en las ZFE. Una fuerza de seguridad fuerte, organizada y disciplinada, dirigida por un coronel del ejército de Bangladesh, se encarga de velar eficazmente por la seguridad de las personas y la integridad de los bienes materiales presentes en las ZFE.

4.4. Promulgación de la Ley del Trabajo en las ZFE de Bangladesh de 2019

Al término de un análisis pragmático y neutral de las condiciones socioeconómicas imperantes en el país, se creó una comisión de alto nivel, dirigida por el Secretario Superior de la Oficina del Primer Ministro, encargada de redactar un proyecto de ley del trabajo en las ZFE para mejorar el cumplimiento efectivo de las normas internacionales del trabajo. La redacción de la Ley del Trabajo en las ZFE de Bangladesh de 2019 es fruto de un largo proceso de consulta y diálogo. Antes de finalizar el proyecto, se mantuvieron conversaciones y consultas extensas e inclusivas en todos los planos pertinentes. Esa comisión ha sido informada al respecto.

a) **A raíz del compromiso contraído por Bangladesh en la 106.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2017, con las partes interesadas y los interlocutores sociales respecto a la redacción de la Ley del Trabajo en las ZFE de Bangladesh:**

En 2017-2018 se celebraron consultas exhaustivas e inclusivas con los interlocutores en todos los planos pertinentes sobre la redacción de la Ley del Trabajo en las ZFE, según se indica a continuación:

- El 16 de julio de 2017, el Ministro de Comercio presidió una reunión de alto nivel con todas las partes interesadas, en presencia del Ministro de Justicia, Asuntos Jurídicos y Asuntos Parlamentarios, junto con el Ministro de Estado y el Ministro de Trabajo y Empleo.
- El 20 de julio de 2017, se constituyó una comisión especial presidida por el secretario principal de la Oficina del Primer Ministro e integrada por representantes del Gobierno, los propietarios y los trabajadores, para que coordinase la nueva redacción de la propuesta de Ley del Trabajo en las ZFE de Bangladesh.
- En virtud de las observaciones de la OIT y de las esperanzas expresadas por la UE en relación con la propuesta de Ley sobre el Trabajo en las ZFE, la comisión especial organizó reuniones con las partes y los interlocutores sociales interesados, entre el 2 y el 24 de agosto de 2017.

- La BEPZA organizó una serie de reuniones con la Oficina de la OIT en Dhaka, las asociaciones para el bienestar de los trabajadores e inversionistas de las ZFE, entre el 30 de julio y el 13 de agosto de 2017.
- El 24 de agosto de 2017, después de examinar las observaciones y opiniones formuladas por todas las partes interesadas en una consulta tripartita, la comisión especial finalizó la nueva redacción del proyecto de ley.
- La comisión especial presentó la nueva versión de la ley al Ministerio de Comercio el 28 de agosto de 2017.
- La nueva versión de la ley del trabajo en las ZFE de Bangladesh se envió a la OIT el 31 de agosto de 2017.
- La versión inglesa de la nueva versión de la ley solicitada por la OIT fue enviada a esta última el 28 de septiembre de 2017.
- Esta nueva versión (en inglés) se compartió con la UE el 23 de octubre de 2017.
- El 26 de octubre de 2017 se celebró con la UE una reunión sobre los avances registrados respecto a los compromisos que el Gobierno de Bangladesh contrajo en la 106.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, de junio de 2017.
- El 29 de octubre de 2017 se celebró una reunión de estudio de alto nivel, presidida por el Ministro de Comercio, en presencia del Ministro de Justicia, Asuntos Jurídicos y Asuntos Parlamentarios, el Ministro de Estado y el Ministro de Trabajo y Empleo, y todas las partes interesadas.
- El 30 de octubre de 2017 se celebró una nueva reunión de estudio con representantes de la OIT, de la UE y de todas las partes interesadas, presidida por el Ministro de Comercio, en presencia del Ministro de Justicia, Asuntos Jurídicos y Asuntos Parlamentarios, el Ministro de Estado y el Ministro de Trabajo y Empleo.
- El 21 de noviembre de 2017 se celebró una reunión de consulta tripartita presidida por el Ministro de Comercio, en la que participaron el Ministro de Justicia, el Ministro de Estado de Trabajo y Empleo, el presidente ejecutivo de la BEPZA, el Presidente de la Asociación de Inversores de las ZFE de Bangladesh, representantes de los trabajadores y otras partes interesadas. En la reunión, se celebró un debate muy animado sobre el proyecto de ley de trabajo de las ZFE reelaborado sobre la base de las observaciones formuladas por la OIT.
- El 26 de febrero de 2018 se celebró una reunión de consulta tripartita presidida por el Ministro de Comercio, en presencia del Ministro de Justicia, el Ministro de Estado de Trabajo y Empleo, el Presidente Ejecutivo de la BEPZA, el Presidente de la Asociación de Inversores de las ZFE de Bangladesh, representantes de los trabajadores y otras partes interesadas. En la reunión se examinaron con detalle todas y cada una de las observaciones formuladas por la CEACR.
- El 7 de mayo de 2018 se celebró una nueva reunión tripartita, presidida por el Ministro de Comercio, para examinar las observaciones formuladas por la CEACR, cada una de las cuales se estudió con detalle.
- El 20 de junio de 2018 se mantuvo una reunión de alto nivel presidida por el Ministro de Comercio para estudiar las observaciones presentadas por la OIT.

Finalmente, el Gobierno promulgó, al término de su tramitación parlamentaria, la Ley del Trabajo en las ZFE de Bangladesh de 2019, para fortalecer y consolidar los derechos de los trabajadores en las ZFE y velar, además, por el cumplimiento de los Convenios de la OIT. En dicha Ley se defienden sin fallas los derechos y privilegios de los trabajadores que laboran en las ZFE de Bangladesh, y se propugna para ellos un entorno laboral cordial y seguro presidido por el principio de trabajo decente.

b) **Revisión del proyecto de ley del trabajo en las ZFE de Bangladesh con arreglo a las observaciones de la OIT**

A raíz del compromiso expresado por el Gobierno de Bangladesh en la reunión de la Conferencia de junio de 2017, se preparó un proyecto de nueva ley del trabajo en las ZFE. Este proyecto fue objeto de consultas tripartitas y fue transmitido a la CEACR el 31 de agosto de 2017, por conducto de la Oficina de País de la OIT. Antes de junio de 2017, el proyecto de ley del trabajo en las ZFE había sido examinado por el Gabinete y transferido para su aprobación a la Comisión Parlamentaria Permanente de Justicia, Asuntos Jurídicos y Asuntos Parlamentarios. Además, fue revisado y compartido nuevamente con la OIT el 21 de noviembre de 2017, a causa de las preocupaciones planteadas por el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT en una nota técnica de fecha 7 de noviembre de 2017.

Así, en un acto sin precedentes, el Gobierno retiró la ley por la que se proponía regular las actividades laborales en las ZFE, con miras a someterla a un examen más detenido y a integrar las observaciones que la CEACR formulara en 2017, en virtud del Convenio fundamental de la OIT aplicable. El proyecto de ley se volvió a examinar a la luz de nuevas observaciones que la CEACR formuló en 2018. La Ley del Trabajo en las ZFE, de 2019, fue finalmente aprobada por el Parlamento el 27 de febrero de 2019, y publicada en la gaceta oficial el día 28 de febrero de 2019 (como ley núm. 2 de 2019).

c) **Principales modificaciones introducidas a raíz de la enmienda**

Otorgando la máxima consideración a las recomendaciones de la OIT, los Estados Unidos, la UE, Solidarity Center, los interlocutores sociales y otras partes interesadas y, sobre todo, a las observaciones que la CEACR formuló en el período 2016-2018, se examinó a fondo la propuesta de ley del trabajo en las ZFE de Bangladesh y se introdujeron en ella los siguientes cambios esenciales:

- Derogación de la disposición relativa a los referéndums, que había suscitado una importante observación de la OIT y las partes en el Pacto de Sostenibilidad de Bangladesh.
- Simplificación del procedimiento de constitución e inscripción registral de las asociaciones para el bienestar de los trabajadores.
- Reducción del procedimiento de constitución de las asociaciones para el bienestar de los trabajadores de 12 a 3 etapas.
- Derogación de la disposición por la que se prohibía celebrar un nuevo referéndum en un plazo inferior o igual a un año contado desde la fecha de un referéndum fallido.
- Eliminación de la disposición por la que se vedaba toda posibilidad de crear asociaciones en las unidades de producción recién constituidas durante un período de tres meses contado desde la fecha de esa constitución.
- Derogación de la disposición que toleraba la injerencia en los asuntos internos de las organizaciones de trabajadores, como aquella consistente en exigir la previa aprobación de los estatutos de las asociaciones para el bienestar de los trabajadores.
- Derogación de la disposición que contemplaba la posibilidad de cancelar el asiento registral de asociaciones para el bienestar de los trabajadores.
- Reducción de un 30 a un 20 por ciento del requisito numérico de afiliación mínima para constituir asociaciones para el bienestar de los trabajadores, en virtud de la Ley del Trabajo de Bangladesh.
- Introducción de una disposición sobre la formación de la federación de asociaciones para el bienestar de los trabajadores en una zona determinada.

- Introducción de una disposición para integrar en el mecanismo de inspección de la BEPZA la intervención de inspectores jefes junto a otros inspectores cuyas funciones están reguladas por la Ley del Trabajo de Bangladesh.
- Garantía de determinados derechos, como el derecho de huelga y el derecho de cierre patronal.
- Supresión de la práctica de listas negras en las ZFE (por desorden, disturbios, vandalismo, incendios voluntarios o destrozos en los locales).
- Introducción de prestaciones, por ejemplo, en concepto de jubilación, terminación de la relación de trabajo o en caso de muerte.
- Garantía legal de los derechos relativos a las horas de trabajo, las vacaciones, la salud y la higiene, la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo, la seguridad en el lugar de trabajo, y otros derechos.
- Armonización del sistema de inspección y administración en las ZFE con lo dispuesto en la Ley del Trabajo de Bangladesh.
- Reducción de tres cuartos a dos tercios del porcentaje de representantes de los trabajadores cuyo consentimiento se precisa para convocar huelgas.
- Reformulación de la disposición relativa a los estatutos de las asociaciones de trabajadores con lo dispuesto en la Ley del Trabajo de Bangladesh.
- Supresión del concepto de «trabajador con derecho a».
- Eliminación de la palabra «principalmente» del texto relativo al desarrollo de las funciones de los trabajadores.
- Revisión de la disposición sobre el plazo que debe mediar entre dos elecciones al consejo ejecutivo, que se reduce de un año a seis meses.
- Ajuste de otros artículos a lo dispuesto en la Ley del Trabajo de Bangladesh, en particular los relativos a las sanciones.

d) **Observaciones de la CEACR**

La Ley del Trabajo en las ZFE, 2019, fue aprobada en fechas recientes después de amplias consultas con los interlocutores sociales. En vista de las condiciones socioeconómicas imperantes en el país, fue objeto de cambios importantes y de avances medibles. Hoy se ajusta a lo dispuesto en la Ley del Trabajo de Bangladesh, así como a la legislación y la práctica nacionales pertinentes y a las normas internacionales vigentes. **Las observaciones de la CEACR versaron sobre el proyecto de ley.**

Sin embargo, en la nota recordatoria que presentó el 20 de mayo de 2019, la OIT formuló observaciones sobre la versión definitiva de la Ley del Trabajo en las ZFE en Bangladesh, de 2019, algunas de las cuales ya han sido tratadas.

Siempre es posible seguir mejorando y enmendando la legislación vigente. Por lo tanto, se prevé una nueva revisión de la ley que se confiará a una comisión especialmente constituida a esos efectos, cuyas recomendaciones señalarán las medidas que en su caso deban adoptarse.

e) **Inspección del trabajo en las ZFE por el DIFE**

Respecto de la inspección del trabajo, las disposiciones sobre las inspecciones realizadas por el DIFE que figuran en la Ley del Trabajo de Bangladesh se han incorporado a la Ley del Trabajo en las ZFE de Bangladesh, de 2019. Teniendo presente que ambas leyes son autónomas, se ha ajustado el sistema de inspección y de administración de las ZFE a la Ley del Trabajo de Bangladesh, lo cual ha supuesto masivos cambios estructurales (eficacia, personal, capacidad y competencias, y los servicios de ventanilla única con atención el día mismo). Entretanto, el Inspector

General del DIFE y los funcionarios de la BEPZA han visitado e inspeccionado ya cinco fábricas ubicadas en ZFE:

- 1) Talisman Ltd., Dhaka EPZ.
- 2) YKK Bangladesh Pte Ltd., ZFE de Dhaka. Producto: cremalleras.
- 3) Hop Yick (Bangladesh) Ltd., ZFE de Dhaka. Producto: ropa interior.
- 4) R.S.B Industrial Ltd., ZFE de Chattogram.
- 5) Kenpark Bangladesh Private Ltd., ZFE de Chattogram.

La inspección de las fábricas ubicadas en las ZFE compete actualmente al DIFE y a la BEPZA.

f) **Resultados de la inspección**

En vista de las ventajas que entraña el sistema de inspección vigente en las ZFE (eficacia, personal, capacidad y competencias, y los servicios de ventanilla única con atención el día mismo), se están celebrando debates y consultas con los trabajadores, los inversionistas y las partes interesadas para averiguar cuál es la mejor manera de recabar la participación del DIFE en el sistema de inspección en las ZFE. Ya se celebraron dos reuniones de estudio entre la oficina de Dhaka y la BEPZA, la primera el 2 de abril de 2019 y la segunda el 29 de julio de 2019, para perfilar la estrategia en materia de inspección. También se están manteniendo conversaciones entre la OIT, el DIFE y la BEPZA para elaborar un marco de inspección integrado, que se difundirá una vez se haya completado.

4.5. Protección contra la discriminación antisindical en las ZFE

La BEPZA se compromete a velar por la aplicación transparente de la legislación laboral en las ZFE. El párrafo 4 del artículo 94 de la Ley del Trabajo en las ZFE de Bangladesh, de 2019, dispone claramente que ningún empleador cometerá el menor acto de discriminación contra los trabajadores por actividades relacionadas con las asociaciones para su bienestar y que toda discriminación de ese tipo se considerará una práctica laboral indebida.

En las ZFE, los trabajadores pueden presentar quejas anónimas directamente ante el consejero inspector, los funcionarios de relaciones laborales, el director general de la ZFE considerada o la oficina ejecutiva de la BEPZA. Los funcionarios de la BEPZA investigan y resuelven de manera imparcial y con arreglo a la legislación aplicable todas las quejas presentadas por los trabajadores. En la página web oficial de la BEPZA (http://bepza.gov.bd/details/enquery_form) se propone una aplicación que permite a cualquiera dejar un mensaje, realizar una consulta o presentar una queja a las autoridades competentes. La BEPZA también tiene una página oficial en Facebook, en la que los trabajadores, los inversionistas y los empleados de la BEPZA pueden publicar actualizaciones y obtener información. Cada oficina de ZFE tiene un buzón donde los trabajadores pueden depositar sus quejas y recabar directamente la asistencia de la autoridad competente en la ZFE.

Los inspectores de la BEPZA realizan un seguimiento continuo y proactivo de las condiciones de trabajo, las quejas y las reclamaciones de los trabajadores. También pueden efectuar en cualquier momento visitas espontáneas en las empresas para evaluar las verdaderas condiciones de trabajo imperantes en las fábricas. Informan de sus conclusiones directamente al presidente ejecutivo de la BEPZA. Sus informes se comparten además con todos los departamentos de las ZFE y la oficina ejecutiva, que adoptarán las oportunas medidas correctivas al término de la inspección. Si en el informe de inspección se señala alguna irregularidad, el asunto se comunica a la empresa interesada y a veces se celebran reuniones y se continúa el seguimiento hasta la resolución total del problema. Todos los inspectores están bien cualificados y poseen los conocimientos especializados exigidos en su área de trabajo. La BEPZA organiza regularmente programas de formación para los

inspectores, tanto de manera independiente como en colaboración con organismos internacionales como la OIT o el Banco Mundial.

Para evitar toda discriminación, en los casos de «dimisión, terminación de la relación de trabajo, suspensión, despido o traslado» u otras formas de exclusión, la autoridad realiza investigaciones imparciales y oye a los trabajadores afectados/miembros de asociaciones para el bienestar de los trabajadores.

a) **Medidas para tratar los actos de discriminación antisindical**

Para brindar protección contra la discriminación antisindical, se han integrado en la Ley del Trabajo en las ZFE de Bangladesh, de 2019, disposiciones reguladoras de cuestiones como las siguientes:

- prácticas indebidas por parte de los empleadores (artículo 115);
- protección especial del representante de la asociación para el bienestar de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones (artículo 121) [conviene señalar que el artículo 120 de la ley está hoy redactado en términos más precisos, a raíz de los comentarios que la OIT formuló en este sentido];
- nombramiento de conciliadores, árbitros y consejeros inspectores (artículo 125);
- tribunal del trabajo de la ZFE (artículo 133);
- tribunal de apelación del trabajo de las ZFE (artículo 136);
- inmutabilidad de las condiciones de ejercicio en caso de litispendencia (artículo 146);
- representación de las partes (artículo 148);
- sanciones por prácticas indebidas (artículo 151);
- sanciones por inaplicación de acuerdos, laudos, decisiones, etc. (artículo 153);
- sanciones por incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 146 (artículo 157);
- sanciones por otras infracciones (artículo 159);
- sanciones por incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 129 (artículo 160);
- infracciones cometidas por la empresa (artículo 161), o
- integración de inspecciones por el DIFE (artículo 168).

Conviene destacar que los artículos indicados son concordantes con las correlativas disposiciones de la Ley del Trabajo de Bangladesh.

Según la Ley del Trabajo en las ZFE de Bangladesh de 2019, todo trabajador cuyos derechos han sido vulnerados es libre de recabar su tutela ante el Tribunal del Trabajo o del Tribunal de Apelación del Trabajo de la ZFE.

Pese a todas estas consideraciones, la BEPZA aguarda con sumo interés la amable cooperación de la OIT, así como las sugerencias, el asesoramiento y la asistencia técnica que ésta tenga a bien prestarle, para seguir mejorando sus programas de capacitación y reforzar los derechos de los trabajadores en las ZFE de Bangladesh.

5. Uso excesivo de la fuerza y criminalización de las actividades sindicales: campañas de represión de 2019 y 2016 en Ashulia

El Gobierno no tolera la vulneración de la integridad física y moral de los trabajadores. Las fuerzas del orden están preparadas para llevar a cabo operaciones antidisturbios, no se extralimitan en el ejercicio de sus funciones y son cautos, a menos que actúen en defensa propia o para proteger la vida de civiles o los bienes materiales. Todo presunto exceso es debidamente

investigado por los cauces legales y administrativos aplicables y se somete a un seguimiento sistemático. Los alegatos de actos graves dan lugar a múltiples investigaciones a cargo de los órganos y autoridades competentes. El Gobierno considera que no es necesario reinventar los actuales procesos jurídicos y administrativos, que ya son eficaces.

Caso de Ashulia de 2016: El episodio de Ashulia se incluyó en el caso núm. 3263. Cuando terminó, varios trabajadores fueron detenidos por la policía, pero liberados de inmediato. Si bien se incoaron diez acciones contra los trabajadores, ningún sindicalista o trabajador fue encarcelado. Con posterioridad a las decisiones unánimes adoptadas en una reunión tripartita que se celebró el 23 de febrero de 2017 y que fue presidida por el Ministro de Estado de Trabajo, tras una investigación preliminar, se cerraron todos los casos sin que se presentaran cargos contra los trabajadores. Los trabajadores que abandonaron sus puestos de trabajo recibieron las prestaciones y salarios adeudados, de conformidad con la Ley del Trabajo de Bangladesh.

Incidentes de mayo de 2017 en Chittagong: Por comunicación de 2017, la CSI denunció actos de violencia, intimidación y demandas penales temerarias contra 70 sindicalistas y sus familiares en mayo de 2017 en Chittagong (Savar Sweater Ltd. y Orchid Sweater Ltd., pertenecientes al grupo Azim). A este respecto se celebró una reunión el 14 de enero de 2018 en la BGMEA, con la participación de un representante de la Federación Sindical Independiente de Trabajadores de la Confección de Bangladesh (BIGWF), de la dirección y de responsables de la BGMEA. En la reunión se acordó que todos los trabajadores involucrados en el incidente cobrarían la totalidad de sus salarios y prestaciones legales y que se retirarían dos demandas, una interpuesta por los trabajadores (caso núm. 09, el 4 de noviembre de 2016) y otra interpuesta por la dirección (caso núm. 34, el 29 de mayo de 2017). Los trabajadores interesados cobraron sus salarios y prestaciones legales. Según el informe de la policía industrial de Chittagong, se presentó una demanda penal contra 61 trabajadores sindicados y dirigentes sindicales (caso núm. 09). El tribunal desestimó ambos casos el 16 de septiembre de 2019.

Caso de 2018, sobre salarios mínimos: El 9 de diciembre de 2018, algunos trabajadores de Ashulia, Dhaka, salieron de las fábricas para protestar contra la nueva estructura salarial instaurada por el Consejo Nacional de Salarios. Al día siguiente, trabajadores de las zonas de Ashulia y Savar, en Dhaka, salieron de las fábricas para protestar contra un aumento salarial que consideraban insuficiente y para exigir su incremento. Las protestas continuaron hasta el 12 de enero de 2019. El 8 de enero, unos 5 000 trabajadores de Savar, Dhaka, celebraron una manifestación en la carretera frente a las fábricas. Los trabajadores de otras fábricas de prendas de vestir también ocuparon diferentes tramos de la carretera entre Dhaka y Savar, e impidieron así el tráfico rodado. Al principio, la policía intentó negociar con ellos para que evacuaran la carretera, pero éstos se tornaron violentos y agresivos. Comenzaron a arrojar piedras y trozos de ladrillos a la policía, que intentó calmarles, pero se volvieron aún más violentos: vandalizaron vehículos de transporte público y algunas de las fábricas. En el incidente, 15 oficiales de policía resultaron heridos y fueron hospitalizados. Finalmente, se enviaron refuerzos al lugar para dispersar a los trabajadores violentos y controlar la situación.

El 9 de enero de 2019, unos 10 000 trabajadores de varias fábricas de prendas de vestir de las zonas de Ulail y Bagh Bari en Savar, Dhaka, bloquearon parte de la carretera entre Dhaka y Savar, impidiendo el tránsito rodado, y vandalizaron vehículos de particulares. Para evitar una situación no deseada, la policía intentó convencer a los trabajadores violentos mediante la negociación y les solicitó que salieran de la carretera para permitir la circulación de los vehículos. Sin embargo, los trabajadores agitados lanzaron ladrillos y piedras a la policía. Cuatro oficiales de policía resultaron heridos aquel día. La policía se vio obligada a utilizar cañones de agua para dispersar a los manifestantes que se negaban a obedecer.

El 10 de enero de 2019, alrededor de 50 000 trabajadores de varias fábricas de las zonas de Ashulia y Savar, en Dhaka, bloquearon diferentes tramos de la carretera entre Ashulia y Baypail. Arrojaron trozos de ladrillos contra las fábricas ubicadas en las cercanías y

vandalizaron vehículos que se hallaban en la carretera. La policía instó a los trabajadores a que se retiraran, pero éstos siguieron arrojándole trozos de ladrillos. La policía industrial recurre mínimamente a la fuerza para dispersar a los trabajadores agitados en caso de incidente.

Representantes de la policía industrial, la administración local e inspectores del DIFE visitaron las fábricas donde ocurrieron los disturbios e intentaron convencer a los trabajadores para que no se dejaran influir por los rumores y la propaganda.

La policía no hizo en este caso un uso excesivo de la fuerza. Cabe señalar que los alegatos de uso excesivo de la fuerza por las fuerzas del orden son debidamente investigados a través de los procedimientos legales y administrativos vigentes. La policía de Bangladesh y el Ministerio de Asuntos Internos podrán llevar a cabo una investigación, que en su caso dará lugar a un seguimiento sistemático.

Los interlocutores sociales afirmaron que, con respecto al incidente ocurrido en 2018 en relación con el salario mínimo, los empleadores incoaron 34 acciones ante las comisarías. Los casos se clasificaron como sigue:

19 demandas retiradas;

10 demandas en curso;

2 demandas desligadas de cuestiones salariales;

1 demanda presentada contra un tercero/no trabajador;

1 demanda inadmitida a trámite;

1 caso fue resuelto con el correspondiente atestado final de la policía, por no hallarse testigos para corroborar los hechos alegados, y

En todas las demandas presentadas por directores de fábricas se alegaban la vandalización de vehículos y la destrucción de bienes materiales. Unos 77 trabajadores fueron arrestados y posteriormente liberados bajo fianza.

La policía metropolitana de Dhaka presentó otras tres demandas contra unos 300 trabajadores sin identificar, por vandalización de vehículos, obstrucción de carreteras y destrucción de bienes materiales. Siete trabajadores fueron detenidos por incendiar un autobús público.

Las demandas mencionadas fueron presentadas por la policía. Según la práctica vigente, toda acción incoada por la policía es objeto de una verificación preliminar. Si se considera que está suficientemente fundamentada, se persigue a los autores de los hechos, pero también puede archivarse a raíz del atestado policial. Hasta ahora no se han presentado acusaciones en ninguno de los casos antes mencionados. Ningún trabajador ha sido encarcelado.

Caso de Sumon Mia (disturbios por motivos salariales 2018-2019): Durante los disturbios del 8 de enero de 2019, la policía no utilizó armas letales, pero posteriormente se enteró de que uno de los trabajadores había resultado gravemente herido, que le habían llevado al hospital local para que recibiera tratamiento, pero que no pudo impedirse que falleciera. Según el informe del médico forense (Departamento Forense) del Hospital universitario Sohorawardy en Dhaka, el motivo de la muerte fueron una hemorragia y una contusión como consecuencia de una herida anterior. El caso está siendo investigado. Cabe señalar que varios jueces de ejecución estaban presentes durante el incidente, así como junto a la policía, para controlar el uso de armas.

Medidas preventivas: El Gobierno se compromete a adoptar las medidas necesarias para evitar incidentes de este tipo. En una reunión celebrada el 10 de abril de 2018 con la policía industrial de Bangladesh y presidida por el Ministro de Estado de Trabajo y Empleo, se dieron las instrucciones necesarias a los agentes concernidos. También es importante concienciar al Departamento de Policía y a sus oficiales para evitar el acoso indebido de la población. El 2 de julio de 2019, la policía industrial ordenó que no se dañase a nadie sin

razón aparente para no agravar la situación durante el conflicto laboral. Se menciona que entre 2017 y 2019, la policía industrial organizó 288 cursos de formación, talleres y seminarios a los que asistieron 5 052 agentes policiales. En los cursos básicos y de capacitación durante el servicio, los agentes recibieron formación en derechos humanos, derechos laborales, derechos fundamentales, derechos constitucionales, libertades públicas y medidas de control antidisturbios. También se formó para aprender a no extralimitarse y a actuar con precaución, a menos que actúe en defensa propia o para proteger la vida de civiles.

A fin de asegurar un entorno de trabajo pacífico y cordial en el sector textil y de la confección de prendas de vestir en aras de un funcionamiento y una productividad normales, se crearon 29 comités para ocho distritos con un alto coeficiente de mano de obra, integrados por un funcionario del Departamento de Trabajo y uno del DIFE. Los comités se encargarán de:

- controlar la aplicación efectiva de la estructura salarial recién anunciada;
- dar amplia difusión al número de teléfono de ayuda sobre cuestiones laborales creada por el DIFE;
- adoptar las medidas necesarias para que ese número de teléfono se sitúe en lugares visibles en todas las fábricas;
- resolver legalmente las cuestiones relacionadas con la terminación de la relación de trabajo o el despido de empleados;
- resolver las situaciones desafortunadas en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores;
- nombrar un punto focal a cada fábrica, e
- informar regularmente al Ministerio de la situación laboral.

Conviene mencionar que se ha propuesto introducir nuevas mejoras en el DIFE con una dotación adicional de 1 458 inspectores, y la creación de los puestos de responsabilidad necesarios. Se ha empezado a crear una «unidad de seguridad laboral», integrada por 184 inspectores y adscrita al DIFE.

6. Omisión de la obligación de promover la negociación colectiva

La Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006, contiene disposiciones destinadas a facilitar la negociación colectiva en los sectores industriales de Bangladesh. Para promover la negociación colectiva, en 2018 se derogó la disposición [artículo 202, 22)] que permitía la cancelación automática del asiento registral de los sindicatos que no hubieran cosechado al menos un 10 por ciento de los votos emitidos en las elecciones de agente de negociación colectiva. Así se alienta a los sindicatos a participar en las elecciones de agentes de negociación colectiva, que ya no temerán la cancelación de su asiento registral, y se alienta la aparición de nuevos líderes. El requisito mínimo de votos para convocar una huelga se redujo de **67 por ciento al 51 por ciento**. De 2017 a 2019, se negociaron nueve convenios colectivos a nivel nacional y siete a nivel sectorial. Cinco de los nueve convenios colectivos nacionales fueron negociados con la ayuda de expertos.

Hasta la fecha, todas las elecciones se han celebrado por votación secreta, de conformidad con la ley, que no obligaba a los trabajadores a votar. Los responsables de los diferentes departamentos y organizaciones, como la administración de los Estados Unidos responsable del comercio exterior, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, el Departamento de Estado de los Estados Unidos, el Embajador de los Estados Unidos en Bangladesh y otros miembros de la Embajada de los Estados Unidos, así como altos funcionarios de la AFL-CIO y Solidarity Centre visitaron diferentes ZFE de Bangladesh, observaron la aplicación de la EWWAIRA. También asistieron a varios referéndums y a la elección de asociaciones para el bienestar de los trabajadores en ZFE, y pudieron comprobar con satisfacción que las elecciones eran libres, justas y creíbles, según consta en los documentos anexos a la presente

respuesta. La ley autoriza a los representantes de los trabajadores, de los empleadores y a fuentes neutrales a vigilar las elecciones convocadas en virtud de la ley.

Hoy se están constituyendo asociaciones para el bienestar de los trabajadores en determinadas fábricas de ZFE. Desde julio de 2019, ya se han creado y registrado asociaciones de este tipo en un 74 por ciento de las empresas que operan en ZFE. Las asociaciones para el bienestar de los trabajadores legalmente registradas para una unidad industrial son el agente de negociación colectiva de esa unidad industrial. Las asociaciones para el bienestar de los trabajadores o agentes de negociación colectiva tienen el derecho de negociar directamente con el empleador las cuestiones relativas a los salarios, los horarios de trabajo y otras condiciones de empleo. Hasta la fecha, las 237 asociaciones para el bienestar de los trabajadores o agentes de negociación colectiva elegidos y registrados han operado con absoluta libertad. En los cinco últimos años, las asociaciones para el bienestar de los trabajadores o agentes de negociación colectiva en las ZFE presentaron 521 pliegos de reivindicaciones, que desembocaron en la firma de convenios colectivos o memorandos de entendimiento. En anexo se adjunta una copia de un convenio colectivo (anexo 2).

La BEPZA espera con interés la amable colaboración, las valiosas sugerencias, el asesoramiento y la asistencia técnica de la OIT para seguir mejorando sus programas de formación e intensificar la protección de los derechos de los trabajadores en las ZFE de Bangladesh.

6.1. De los conflictos laborales en la ZFE de Dhaka

Del 2 al 9 de abril de 2019, se produjeron conflictos laborales en tres fábricas de la EPZ de Dhaka, al parecer provocados intencionalmente por algunos trabajadores para promover sus intereses personales instigando a otros trabajadores, que en su mayoría participaron en los incidentes sin verdadero conocimiento de causa.

La BEPZA adoptó todas las medidas necesarias para resolver la situación y garantizar los derechos de los trabajadores y la seguridad en el lugar de trabajo en la zona. Para dirimir este conflicto tan desafortunado, se prestó asesoramiento sobre la legislación a los trabajadores y a la dirección de las empresas, tras lo cual los trabajadores reanudaron sus actividades laborales.

Conclusión

Las respuestas recién expuestas se basan en hechos y el Gobierno de Bangladesh acepta gustoso todo tipo de cooperación y asistencia de las partes interesadas para seguir mejorando la situación del sector del trabajo en la medida de sus posibilidades y capacidades. Las quejas infundadas no hacen sino distraer la atención del bienestar de los trabajadores y entorpecer el proceso de desarrollo que actualmente se lleva a cabo. El Gobierno cuenta con la comprensión y el apoyo responsable de todas las personas, en particular de los trabajadores, los empleadores y los defensores de los derechos, las ONG, las organizaciones internacionales y otros Estados Miembros de la OIT para seguir mejorando la situación general del sector del trabajo.