



Consejo de Administración

344.ª reunión, Ginebra, marzo de 2022

Sección Institucional

INS

Fecha: 17 de marzo de 2022

Original: inglés

Decimotercer punto del orden del día

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

1. En su 337.ª reunión (octubre-noviembre de 2019), el Consejo de Administración examinó un informe de la Mesa sobre una queja relativa al incumplimiento por el Gobierno de Bangladesh del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por varios delegados trabajadores 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

¹ GB.337/INS/13/1.

el orden del día de la 338.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2020), que se postergó debido a la pandemia de COVID-19.

3. En su 340.^a reunión (noviembre de 2020), en vista de la información comunicada por el Gobierno de Bangladesh sobre la situación en materia de libertad sindical en el país, y tomando debida nota del compromiso del Gobierno de seguir mejorando la situación general y de tratar las cuestiones pendientes ante los órganos de control, el Consejo de Administración pidió al Gobierno que elaborara, con el apoyo de la Oficina y de las secretarías del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, y celebrando consultas plenas con los interlocutores sociales interesados, una hoja de ruta de medidas con resultados tangibles y plazos concretos para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26 a la 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019).
4. En su 341.^a reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración tomó nota de los progresos realizados por el Gobierno con respecto a la elaboración de una hoja de ruta con plazos concretos y pidió al Gobierno que presentara la hoja de ruta definitiva para información en junio de 2021. También solicitó al Gobierno que informara sobre los progresos realizados con respecto a la puntual aplicación de la hoja de ruta en su 343.^a reunión (noviembre de 2021) y aplazó la decisión de tomar nuevas medidas en relación con la queja hasta esa reunión.
5. En su 343.^a reunión (noviembre de 2021), el Consejo de Administración tomó nota de la hoja de ruta de medidas presentada por el Gobierno en mayo de 2021², que fue elaborada en torno a cuatro esferas prioritarias: 1) la reforma de la legislación laboral; 2) la inscripción de sindicatos; 3) la inspección del trabajo y control del cumplimiento de las normas en la materia, y 4) el tratamiento de los actos de discriminación antisindical, las prácticas laborales desleales y la violencia contra los trabajadores. Tomó nota asimismo del informe sobre los progresos realizados con respecto a su aplicación, presentado en septiembre de 2021³. El Consejo de Administración pidió al Gobierno que informara de los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta en su 344.^a reunión (marzo de 2022) y aplazó la decisión de tomar nuevas medidas en relación con la queja hasta su 346.^a reunión (noviembre de 2022)⁴.
6. El 4 de febrero de 2022, el Gobierno presentó un informe sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta (véase el anexo), en el que proporcionó información actualizada sobre los cuatro ámbitos prioritarios de esta última. En el informe se señalaban los avances logrados en las discusiones tripartitas para la finalización del Reglamento del Trabajo de Bangladesh y la elaboración de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación. Además, se destacaba, entre otras cosas, la finalización de la digitalización del proceso de inscripción de sindicatos, la activación de la base de datos pública en línea sobre el registro de sindicatos, la continuación de las iniciativas de contratación y formación de inspectores del trabajo y el incremento del número de comités de seguridad en fábricas de todo el país, así como también de las reuniones de consulta celebradas con la OIT a fin de elaborar procedimientos operativos estándar para la conciliación y el arbitraje de conflictos laborales. El Gobierno señaló que el informe sobre los progresos realizados se difundió a los mandantes tripartitos y se trató en la reunión de la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento celebrada en febrero de 2022.

² GB.342/INS/INF/2 (Rev. 1).

³ GB.343/INS/10 (Rev. 2).

⁴ GB.343/INS/10 (Rev. 2)/Decisión.

7. De conformidad con el artículo 26 de la Constitución de la OIT, corresponde al Consejo de Administración adoptar las decisiones necesarias sobre el curso que habrá de darse a la presente queja.

▶ Proyecto de decisión

8. El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa:
 - a) toma nota del informe del Gobierno de Bangladesh sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta elaborada para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja relativa al supuesto incumplimiento del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);
 - b) solicita al Gobierno de Bangladesh que le informe, en su 346.^a reunión (noviembre de 2022), sobre los nuevos progresos registrados, y
 - c) decide aplazar a dicha reunión la decisión relativa al curso que haya de darse a la queja.

► Anexo

Informe del Gobierno de Bangladesh sobre los progresos realizados con respecto a la puntual aplicación de la hoja de ruta elaborada en respuesta a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 343.^a reunión (noviembre de 2021)

Antecedentes

1. La hoja de ruta sobre el sector laboral de Bangladesh (2021-2026) es un compromiso del Gobierno de Bangladesh para proteger los derechos laborales y la seguridad en el lugar de trabajo en el país. Contiene medidas específicas con respecto a reformas jurídicas y administrativas, el cumplimiento de la legislación y las actividades de formación y promoción.
2. En consecuencia, la hoja de ruta se elaboró con arreglo a cuatro esferas prioritarias que incluyen una serie de medidas específicas y plazos de ejecución concretos. Las cuatro esferas prioritarias son: 1) la reforma de la legislación laboral; 2) la inscripción de sindicatos; 3) la inspección del trabajo y el respeto de la legalidad, y 4) el tratamiento de los actos de discriminación antisindical, las prácticas laborales ilícitas y la violencia contra los trabajadores.
3. El primer informe de situación sobre la hoja de ruta se presentó posteriormente a la OIT el 30 de septiembre de 2021 y se examinó en la 343.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT, celebrada el 6 de noviembre de 2021. El informe presentado a continuación destaca los avances realizados desde la presentación del último informe. Se difundió a los mandantes tripartitos para su examen en la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento durante la reunión mantenida el 2 de febrero de 2022 bajo la presidencia del Secretario del Ministerio de Trabajo y Empleo.

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

Medida 1. Reforma de la legislación laboral

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

- Tras la presentación del primer informe, las propuestas de proyecto de enmienda del Reglamento del Trabajo de Bangladesh se sometieron al examen del Consejo Consultivo Tripartito Nacional en su reunión celebrada el 13 de diciembre de 2021 bajo la presidencia de la Ministra de Estado encargada del Ministerio de Trabajo y Empleo.
- Durante la reunión del Consejo Consultivo Tripartito Nacional, los interlocutores sociales pidieron que se siguieran examinando las propuestas de proyecto de enmienda en el grupo de trabajo tripartito. En consecuencia, las propuestas de proyecto de enmienda se examinaron en la reunión del grupo de trabajo de 20 de enero de 2022.
- El grupo de trabajo tripartito volverá a presentar las propuestas de proyecto de enmienda para su posterior transmisión al Consejo Consultivo Tripartito Nacional, tras la aprobación del Comité Técnico Tripartito.

- Cabe reiterar que durante el proceso de enmienda se seguirán teniendo debidamente en cuenta las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.
- A reserva de la aprobación del Consejo Consultivo Tripartito Nacional en su próxima reunión de 9 de febrero de 2022, está previsto que el proceso finalice en marzo de 2022.

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

- El grupo de trabajo tripartito, que forma parte de la Comisión de Examen Tripartita de la Legislación Laboral (CETLL), sigue recopilando las propuestas de enmienda recibidas hasta ahora de 11 organismos gubernamentales y organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- La CETLL continuará examinando la recopilación de recomendaciones que le transmita el grupo de trabajo tripartito.
- Se espera que, una vez finalizada la labor del grupo de trabajo tripartito y la CETLL, el Consejo Consultivo Tripartito Nacional estará en condiciones de abordar la reforma de la Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006.
- Está previsto que las consultas nacionales sobre los proyectos de enmienda se celebren entre mayo y junio de 2022.

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

- Tras la presentación del primer informe, se celebraron tres reuniones consultivas adicionales sobre el proyecto del Reglamento de Trabajo en las Zonas Francas Industriales en octubre y noviembre de 2021, en las que participaron inversores, asociaciones de trabajadores y autoridades gubernamentales competentes.
- Mientras tanto, el 10 de noviembre de 2021 se creó una comisión permanente tripartita integrada por nueve miembros bajo la presidencia del miembro encargado de las inversiones de la Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Bangladesh (BEPZA).
- Posteriormente, la comisión permanente tripartita invitó a dos miembros adicionales de la BEPZA, de los empleadores y de los trabajadores, respectivamente, a que colaboraran en la redacción del proyecto de Reglamento.
- Todas las propuestas de enmienda se examinaron en dos reuniones de la comisión permanente tripartita celebradas el 7 y el 23 de diciembre de 2021, en las que hubo consenso con respecto a la mayoría de las disposiciones propuestas.
- El 16 de enero de 2022 se celebró una última reunión de la comisión tripartita, en la que también se alcanzó consenso respecto de los dos temas pendientes del proyecto de Reglamento. El presidente ejecutivo de la BEPZA presidió la reunión.
- El proyecto de Reglamento contiene 15 capítulos, 319 artículos, 4 anexos y 106 formularios. Incluye disposiciones relacionadas con la discriminación antisindical y la investigación de actividades antisindicales, la creación de la Federación de Trabajadores, la creación de la Asociación de Empleadores, la inspección del Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE) en las zonas francas industriales y la violencia de género y el acoso, entre otras cuestiones.

- El proyecto de Reglamento se enviará ahora a la División de Asuntos Legislativos y Parlamentarios del Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios para su examen.

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

- Una vez concluidas la labor relativa al Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales y la correspondiente evaluación de impacto, se procederá a enmendar la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales, 2019, en julio de 2023. Está previsto que todo el proceso finalice en junio de 2025.
- Se prevé que la comisión permanente tripartita (véase la medida 1.4) también colabore en la labor de enmienda de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh, 2019.

Medida 2. Inscripción de sindicatos

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

2.1.1. Reforma del sistema de inscripción en línea vigente

- Tras la presentación del primer informe, el Departamento de Trabajo completó la digitalización del proceso de inscripción de sindicatos el 27 de octubre de 2021. Este proceso de simplificación se llevó a cabo en la plataforma myGov, que es un sistema integrado que abarca una gran variedad de servicios públicos o gubernamentales. Se espera que el sistema digitalizado esté operativo para los usuarios próximamente, en función del apoyo que se le proporcione por medio del programa a2i (acceso a la información) de la División de Tecnología de la Información y las Comunicaciones, que está a cargo de la plataforma myGov.
- Mientras tanto, el Departamento de Trabajo ha iniciado los preparativos para impartir capacitación sobre sistemas digitalizados a los funcionarios competentes de su sede y sus oficinas regionales.

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

- En enero de 2021 se creó un servicio de asistencia para los trámites de inscripción en cada oficina del Registro Sindical del Departamento de Trabajo para asegurarse de que las solicitudes se presentaran correctamente y facilitar así el proceso de inscripción.
- Desde la presentación del primer informe, el número de inscripciones de sindicatos aumentó, pasando de 209 en septiembre de 2021 a 368 en diciembre de 2021, mientras que el índice de aprobación de las solicitudes se incrementó de 88,19 por ciento a 94,85 por ciento en el mismo periodo.

2.1.3. Mantenimiento del sistema de inscripción sin necesidad de conexión

- Desde la presentación del primer informe, el número de inscripciones de sindicatos registradas en virtud del sistema de inscripción sin necesidad de conexión aumentó de 8 710 en septiembre de 2021 a 8 864 el 15 de enero de 2022. En el sector de la confección, el número de sindicatos se incrementó de 1 045 en agosto de 2021 a 1 093 a 31 de enero de 2022.

- Sobre la base de los comentarios que se reciben periódicamente de los interlocutores sociales, se está debatiendo la posibilidad de simplificar aún más tanto el sistema de inscripción en línea como el sistema de inscripción sin necesidad de conexión.

Medida 2.2. Cursos de formación sobre el proceso de inscripción de sindicatos para trabajadores y empleadores

- Desde la presentación del primer informe, de julio a diciembre de 2021, el Departamento de Trabajo formó a 4 734 trabajadores, personal de dirección y funcionarios gubernamentales, a través de sus cuatro institutos de relaciones laborales y 32 centros de bienestar de los trabajadores. Las participantes mujeres representaron casi un 45 por ciento del total.
- Como estaba previsto en el último informe, el Departamento de Trabajo, con el apoyo de la OIT, organizó cursos de actualización para sus funcionarios sobre procedimientos operativos estándar en materia de inscripción de sindicatos, que tuvieron lugar del 27 al 29 de noviembre de 2021. Se organizarán sesiones de capacitación similares en los próximos meses y años.

Medida 2.3. Creación de una base de datos pública para la consulta en línea de la inscripción de sindicatos plenamente operativa y actualizada periódicamente

- Desde la presentación del primer informe, se ha activado la base de datos pública para la consulta en línea en el sitio web del Departamento de Trabajo (www.dol.gov.bd). Entró en funcionamiento el 30 de septiembre de 2021 y fue inaugurada por la Ministra de Estado de Trabajo y Empleo.
- La base de datos ha reagrupado 11 secciones, a saber, el estado de la solicitud, la inscripción, la denegación y el archivo; el número de federaciones sindicales nacionales y sectoriales, comités de participación y agentes de negociación colectiva; e información sobre prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical, así como también la conciliación de conflictos laborales. La base de datos debería contribuir a la mayor transparencia del proceso de inscripción de sindicatos y seguirá actualizándose con información pertinente.

Medida 3. Inspección del trabajo y respeto de la legalidad

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

3.1.1. Provisión de puestos vacantes de inspectores del trabajo

- Desde la presentación del primer informe, la Comisión de la Función Pública de Bangladesh (CFPB) ha recomendado la designación de un total de 85 inspectores del trabajo en el DIFE. El nombramiento definitivo se producirá una vez concluido el proceso de verificación policial y reconocimiento médico. Ya se han emitido las cartas de nombramiento de cinco de ellos, y el DIFE emitirá próximamente las cartas de nombramiento de otros 49.
- Paralelamente, sigue en curso el proceso de contratación de otros 54 inspectores del trabajo para cubrir los puestos vacantes.
- Mientras tanto, prosigue la labor destinada a cubrir un número determinado de puestos vacantes mediante ascenso, como se explica a continuación:

- o se elaboró la lista de gradación de los inspectores que pueden ascender al puesto de inspector general adjunto, que ha sido publicada por el Ministerio de Trabajo y Empleo en el *Boletín Oficial* de fecha 6 de enero de 2022;
- o igualmente, el 19 de mayo de 2021, se elaboró un proyecto de lista de gradación de los inspectores que pueden ascender al puesto de subinspector general. Una vez que se celebre en el DIFE una reunión dedicada a su examen, la lista de gradación se comunicará al Ministerio de Trabajo y Empleo para su aprobación y difusión;
- o asimismo, el DIFE está tramitando las listas de gradación de los inspectores que pueden ascender al puesto de inspector general auxiliar, y
- o el Ministerio de Trabajo y Empleo ya ha remitido a la CFPB la propuesta de ascenso de 11 funcionarios al puesto de inspector general.

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

- El 18 de agosto de 2021, se sometió al Ministerio de Administración Pública para su aprobación una propuesta relativa a la creación de nuevos puestos en el DIFE. El 31 de agosto de 2021, las autoridades competentes, a saber, el Ministerio de Trabajo y Empleo, el DIPE y el Ministerio de Administración Pública, celebraron una reunión para evaluar la propuesta.
- Tras la presentación del primer informe, el 28 de noviembre de 2021, el Ministerio de Administración Pública dio su visto bueno para la creación de 345 puestos (incluidos 175 inspectores). El Ministerio de Trabajo y Empleo y el DIFE han seguido colaborando con el Ministerio de Administración Pública con objeto de crear puestos adicionales.
- En función de los resultados de esa colaboración, el asunto se remitirá a la CFPB para que inicie el proceso de contratación.

3.1.3. Cabal aplicación del sistema digitalizado de inspección del trabajo

- Actualmente, las 23 oficinas de distrito del DIFE utilizan el sistema digitalizado de inspección del trabajo (LIMA).
- Bajo la supervisión de una comisión y con el apoyo de la OIT y la Agencia Alemana de Cooperación Internacional, ya se han resuelto los problemas técnicos relacionados con la integración de la mensajería SMS y los pagos automatizados en la aplicación LIMA.
- Se siguen realizando pruebas de aceptación de los usuarios.
- Entre marzo de 2018 y el 31 de enero de 2022, se llevaron a cabo un total de 29 288 inspecciones utilizando el sistema LIMA. Entre el 1.º de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021, se efectuaron 7 268 inspecciones mediante la utilización de este sistema en línea.

3.1.4. Desarrollo de las competencias del personal de la inspección del trabajo mediante cursos periódicos de formación y medidas de fomento de la capacidad, y creación de más puestos de responsabilidad

- Tras la presentación del primer informe, 30 inspectores participaron en un curso impartido por la Fundación del Instituto de Administración y Gestión de Bangladesh en el periodo 2021-2022.

- Además, se organizaron 12 programas de formación interna en los que participaron 301 inspectores (cada inspector asistió a más de un programa de formación).
- Se presentó al Ministerio de Administración Pública una propuesta en la que se recomendaba la creación de 4 puestos adicionales de inspectores generales, 12 puestos de inspectores generales adjuntos, 51 puestos de subinspectores generales y 288 puestos de inspectores generales auxiliares. De ser aprobados, habría más oportunidades de ascenso y mayores perspectivas de carrera para los inspectores del trabajo.

3.1.5. Promoción de procesos de inspección del trabajo eficaces

- Tras la presentación del primer informe, se procedió a identificar los sectores que debían ser considerados prioritarios por los inspectores del trabajo, sobre la base de razones de seguridad y una selección de establecimientos específicos, proceso que concluyó en diciembre de 2021.
- Se priorizaron entre cinco y ocho sectores en función de diversos problemas de seguridad existentes, la tasa de accidentes y otros factores pertinentes para cada una de las oficinas de distrito del DIFE.
- Además, se ha elaborado un plan estratégico de inspección anual para los sectores prioritarios que permitirá detectar los casos de incumplimiento en estos sectores y hacer un seguimiento periódico de los avances realizados en la aplicación de medidas correctivas.
- A efectos de las tareas de seguimiento, se ha creado también una base de datos que permite supervisar la eficacia de las inspecciones de trabajo efectuadas.

3.1.6. Formulación de las modalidades de inspección del DIFE para las zonas francas industriales

- Desde la presentación del último informe, la cuestión de las modalidades de inspección del DIFE en las zonas francas industriales se ha incluido en el proyecto de Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales (véase la medida 1.4).
- Como se indicó en el último informe, la BEPZA y el DIFE celebraron otra reunión, el 30 de noviembre de 2021, para examinar la cuestión de las modalidades de inspección del DIFE para las zonas francas industriales.
- Paralelamente, el DIFE está llevando a cabo inspecciones en las zonas francas industriales, una de las cuales fue efectuada por el inspector general del DIFE en persona.

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

- Desde la presentación del primer informe, se ha informado a todas las partes interesadas acerca de las decisiones adoptadas por el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en su última reunión, celebrada el 14 de septiembre de 2021 (y no el 18 de septiembre de 2021, como se señaló por error en el informe anterior).
- Tras la presentación del primer informe, se habían establecido 5 555 comités de seguridad en fábricas de todo el país hasta el 31 de enero de 2022.
- Además, el 30 de septiembre de 2021 se envió a todas las oficinas de distrito del DIFE una lista de comprobación especial elaborada por este Departamento a fin de asegurar el funcionamiento eficaz de los comités de seguridad.

3.1.9. Elaboración de un marco de coordinación para el Consejo de sostenibilidad del sector de la confección

- Desde la presentación del primer informe, se ha procedido al establecimiento de un Consejo de Coordinación Gubernamental dependiente del Ministerio de Comercio, de conformidad con las condiciones estipuladas en la licencia expedida en favor del Consejo de sostenibilidad del sector de la confección y de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de este consejo.
- El Consejo de Coordinación Gubernamental está presidido por el Secretario Segundo (Exportación) del Ministerio de Comercio e integrado por representantes del Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Productos Textiles y Yute, el Ministerio de Industria, la BEPZA y la Autoridad de las Zonas Económicas de Bangladesh.
- El Consejo de Coordinación Gubernamental celebró su primera reunión el 23 de diciembre de 2021, en la que examinó su futuro plan de acción. La segunda reunión, a la que asistieron también representantes del Consejo de sostenibilidad del sector de la confección y del DIFE, se celebró en formato virtual el 1.º de febrero de 2022.
- El Ministerio de Trabajo y Empleo y el DIFE celebrarán próximamente reuniones por separado con la dirección del Consejo de sostenibilidad del sector de la confección para seguir examinando cuestiones de coordinación operativa.

Medida 3.2. Instauración de un sistema eficiente para realizar un seguimiento de las quejas de los trabajadores recibidas mediante la línea de asistencia telefónica

3.2.1. Mantenimiento de la línea de asistencia telefónica (16357) con cargo a los ingresos presupuestarios del DIFE

- La línea de asistencia telefónica sigue funcionando y recibiendo quejas, que actualmente se gestionan mediante una base de datos (véase la medida 3.3.3). Se ha designado un grupo de tres inspectores del trabajo para atender este servicio.
- En enero de 2022 se han recibido un total de 313 quejas, de las cuales 47 se recibieron a través de la página web, la línea de asistencia telefónica y correo electrónico, mientras que las 266 restantes se recibieron a través del procedimiento convencional. Hay otras 61 quejas del año anterior o años precedentes que siguen pendientes de resolución.
- En enero de 2022 se habían resuelto 318 quejas de las 374 quejas recibidas. Las quejas restantes están en proceso de resolución.

3.2.2. Creación de una unidad de gestión de quejas que permita a los inspectores del trabajo realizar un seguimiento directo de los casos

- Como se mencionó en el primer informe, se ha creado una unidad de gestión de quejas en el DIFE, que se actualizó el 23 de enero de 2022. Está integrada por ocho inspectores del trabajo encargados de realizar un seguimiento de las quejas recibidas y atendidas, actualizar el número de denuncias recibidas y resueltas, y organizar actividades de formación de los inspectores del trabajo. La unidad está facultada para cooptar nuevos miembros en función de las necesidades, y desempeñará las responsabilidades adicionales que le asignen las autoridades superiores.

3.2.3. Elaboración de una base de datos de quejas que incluya información pertinente

- Tras la presentación del primer informe, en diciembre de 2021, se creó una base de datos de las quejas recibidas a través de la línea de asistencia telefónica. La base de datos incluye información recibida tanto en línea como a través del sistema sin necesidad de conexión. Hasta el 31 de enero de 2022, la base de datos incluía información pertinente relativa a 47 quejas (véase la medida 3.2.1).

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

- Tras la presentación del primer informe, se organizó un programa de formación de un día de duración, el 1.º de febrero de 2022, para 16 inspectores del trabajo, incluidos los tres encargados de recibir las quejas a través de la línea de asistencia telefónica.

3.2.5. Creación de un servicio de asistencia telefónica para todos los trabajadores de las zonas francas industriales

- Desde que se presentó el primer informe y hasta diciembre de 2021, se ha recibido un total de 2 340 llamadas a través del servicio de asistencia telefónica para los trabajadores de las zonas francas industriales, de las cuales 2 286 se han resuelto, mientras que las 54 restantes están en proceso de examen.
- Las quejas recibidas hasta el momento a través del servicio de asistencia telefónica se refieren a cuestiones relativas a salarios atrasados, el fondo de previsión, el cobro de vacaciones acumuladas y licencias y vacaciones, entre otras.

Medida 3.3. Eliminación de retrasos acumulados en la tramitación de los casos pendientes ante los tribunales laborales**3.3.1. Adopción de medidas para garantizar la funcionalidad plena de los tres tribunales laborales recién creados**

- Desde la presentación del último informe, se ha contratado a personal de apoyo para el tribunal laboral de Sylhet con cargo a los ingresos presupuestarios, y se está procediendo a la contratación del personal de apoyo para los tribunales laborales de Rangpur y Barishal.
- El Ministerio de Trabajo y Empleo ha iniciado el procedimiento administrativo que permitirá asignar el presupuesto necesario para sufragar la formación de los funcionarios judiciales recientemente contratados. La formación de los funcionarios judiciales también podría realizarse en el extranjero, con el apoyo de la OIT y de los asociados para el desarrollo.
- Cabe recordar en este contexto que en la actualidad hay diez tribunales laborales en el país. Para acelerar la tramitación de casos relacionados con el trabajo y eliminar retrasos, en 2019 se crearon tres tribunales laborales nuevos en Sylhet, Barishal y Rangpur. Tras el establecimiento de las oficinas, la contratación de jueces y la designación de los representantes de empleadores y de trabajadores, los nuevos tribunales ya están operativos. Aún se está procediendo a la contratación de personal de apoyo, como se ha señalado anteriormente.
- Además, como se ha anunciado en el *Boletín Oficial*, ocho tribunales laborales ejercerán funciones de tribunales laborales en las zonas francas industriales, mientras que el Tribunal de Apelación del Trabajo, con sede en Dhaka, será también el órgano de apelación en las zonas francas industriales.

- Con anterioridad a la adopción de esa medida, 30 jueces y 30 abogados recibieron formación sobre las normas internacionales del trabajo en el Centro Internacional de Formación de la OIT con sede en Turín (Italia).

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

- Tras la presentación del primer informe, el Comité de Secretarios de Desarrollo Administrativo aprobó la propuesta relativa a la creación de tribunales laborales en **Narayangonj, Gazipur y Cumilla** el 15 de diciembre de 2021.
- Posteriormente, el 1.º de febrero de 2022, la Primera Ministra de Bangladesh aprobó la creación de tres nuevos tribunales laborales.
- No se ha aprobado aún la propuesta de crear un tribunal laboral con dotación completa en Faridpur. La cuestión podría considerarse más adelante.

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

- Tras la presentación del último informe, el 29 de noviembre de 2021, la División de Derecho y Justicia del Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios autorizó la creación de un puesto de juez titular del Tribunal de Apelación del Trabajo. El Ministerio de Trabajo y Empleo se está ocupando de diversos procesos administrativos relacionados con esta cuestión.

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

- Tras la presentación del primer informe, se había previsto celebrar en la última semana de diciembre de 2021 un taller para jueces de los tribunales laborales, pero este taller tuvo que ser pospuesto debido a la reciente ola de contagios de COVID-19.

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

- Todos los tribunales laborales se ubican actualmente en instalaciones o locales alquilados, lo que limita la posibilidad de acometer importantes obras de renovación. Por consiguiente, el Ministerio de Trabajo y Empleo está examinando diversas opciones para mejorar las instalaciones de los tribunales y para acomodar los tribunales de Dhaka y Chattogram en el actual espacio de oficinas del Departamento de Trabajo y del DIFE.

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

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

- Como se señaló en el primer informe, el 29 de septiembre de 2021 el Departamento de Trabajo creó una Unidad de Conciliación y Arbitraje integrada por tres miembros. La Unidad tiene competencias para prestar servicios de secretaría a los mediadores y al tribunal de arbitraje.

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

- Desde la presentación del primer informe, el Departamento de Trabajo y la OIT han celebrado varias reuniones consultivas (el 22 de agosto y el 6 de septiembre de 2021 en formato virtual, y el 30 de septiembre, el 10 de octubre, el 27 de noviembre y el 13 de diciembre de 2021, presencialmente) con el fin de desarrollar un procedimiento estándar para el sistema de conciliación en conflictos laborales.
- Además, el Departamento de Trabajo y la OIT celebrarán consultas conjuntas con los interlocutores sociales durante el proceso de elaboración del proyecto inicial de dicho procedimiento estándar. El proyecto final se enviará al Ministerio de Trabajo y Empleo para su aprobación y publicación oficial.

3.4.3. Nombramiento de mediadores mediante publicación en el Boletín Oficial

- Desde la presentación del primer informe, el Departamento de Trabajo ha elaborado una lista de 15 mediadores para determinadas áreas y la ha remitido al Ministerio de Trabajo y Empleo para que proceda a examinarla. Una vez examinada, el Ministerio tomará las disposiciones necesarias para su aprobación definitiva y su publicación en el *Boletín Oficial*.

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

- En el marco de las reuniones consultivas a que se hace referencia en la medida 3.4.2, el Departamento de Trabajo y la OIT examinaron la cuestión de la elaboración de un procedimiento estándar en materia de arbitraje para el segundo trimestre de 2022 a más tardar.
- Durante el proceso de elaboración del proyecto de procedimiento estándar, el Departamento de Trabajo y la OIT celebrarán consultas conjuntas con los interlocutores sociales. El proyecto final se enviará al Ministerio de Trabajo y Empleo para su aprobación y publicación oficial.

3.4.5. Creación de un tribunal de arbitraje

- Se organizarán reuniones consultivas tripartitas con miras a establecer, de aquí a diciembre de 2022, un tribunal de arbitraje integrado, entre otros, por abogados experimentados y jueces jubilados.

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

- En general, el Departamento de Trabajo sigue proporcionando capacitación en materia de conciliación, entre otras cuestiones, a su grupo de maestros formadores, quienes a su vez imparten capacitación a trabajadores, funcionarios del Departamento de Trabajo y directores de fábricas.
- Una vez elaborado el procedimiento estándar para el sistema de conciliación, se organizarán cursos de actualización para los mediadores que se designen, con el apoyo de la OIT.

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

- Si la situación pandémica lo permite, se ha previsto organizar dos sesiones informativas o grupos de discusión sobre conciliación y arbitraje para dirigentes sindicales, empleadores y funcionarios del Departamento de Trabajo en el primer y tercer trimestre de 2022.

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

Medida 4.1. Medidas preventivas

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

- Los programas de formación mencionados en la medida 2.2.1 suelen abordar, entre otras temáticas, cuestiones como la violencia, el acoso, las prácticas laborales ilícitas y la discriminación antisindical en el lugar de trabajo. Como se ha indicado antes, alrededor del 45 por ciento de los participantes en estos programas son mujeres.
- Hasta la fecha y en el marco de sus programas generales de formación, la policía industrial ha capacitado a 1 389 de sus miembros para la prevención de la violencia, las prácticas laborales ilícitas y los actos antisindicales.

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

- Desde la presentación del primer informe, el Departamento de Trabajo ha entablado conversaciones preliminares con un proveedor de servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones a fin de crear una base de datos pública sobre formación que incluya información pertinente sobre los participantes en los cursos (nombre, cargo, fábrica o sindicato, edad, sexo, etc.) recopilada a través de los institutos de relaciones laborales y los centros de bienestar de los trabajadores.
- Será necesario celebrar nuevas consultas para examinar la posibilidad de incluir información relativa a la formación de la policía industrial en la base de datos en línea propuesta.

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

- Desde la presentación del primer informe, se ha iniciado un ejercicio de inventario para recopilar toda la legislación aplicable existente en bengalí como primer paso hacia la elaboración del repertorio propuesto.

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

- El Departamento de Trabajo viene organizando, en sus cuatro institutos de relaciones laborales (Gazipur, Chittagong, Rajshahi y Khulna), programas de formación en relaciones laborales de cuatro semanas de duración dirigidos a los representantes de los trabajadores, de los empleadores y de organismos gubernamentales, en particular de la policía industrial y otros organismos de seguridad competentes.
- Además, la policía de Bangladesh organiza periódicamente actividades de formación sobre estas cuestiones dirigidas a todo su personal. Podrían mantenerse conversaciones con el Ministerio de Trabajo y Empleo y la OIT respecto a una nueva actualización de los programas de formación de la policía industrial, con la inclusión de componentes adicionales sobre derechos laborales y actividades sindicales.

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

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

- Desde la presentación del primer informe, se ha organizado otro programa de formación sobre los procedimientos estándar en materia de discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas, celebrado del 12 al 14 de octubre de 2021.
- Este programa de formación intensiva presencial de tres días de duración, que contó con la participación de 30 funcionarios del Departamento de Trabajo, se centró especialmente en facilitar la investigación y resolución de los casos relacionados con prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical.

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

- Los funcionarios del Departamento de Trabajo asumen la responsabilidad de difundir información periódica a los trabajadores sobre sus derechos asistiendo a las asambleas generales de los sindicatos. Por ejemplo, les facilitan información sobre las vías de que disponen para la presentación de quejas y la obtención de reparación legal ante presuntos casos de vulneración o abuso.
- El Departamento de Trabajo seguirá actualizando sus listas de verificación de información con el apoyo técnico de la OIT, en caso necesario.

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

- El Departamento de Trabajo ha tomado la iniciativa de impartir formación al personal de seguridad y a los empleadores o el personal directivo de las fábricas a través de los institutos de relaciones laborales y los centros de bienestar de los trabajadores. Dicha formación incluye información básica sobre la gestión e investigación de las quejas. El número de

programas de formación realizados por los institutos de relaciones laborales y los centros de bienestar de los trabajadores se ha especificado en párrafos anteriores.

- Además, la policía industrial mantiene su colaboración con los empleadores y los equipos directivos de las fábricas a fin de sensibilizar a los respectivos miembros del personal de seguridad sobre la prevención de la violencia y el apoyo a las investigaciones de presuntos casos de violencia y acoso.

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

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

4.2.5. Investigación rápida y exhaustiva de los presuntos casos de violencia y acoso contra trabajadores por parte de la policía, especialmente en el marco de protestas legales

- Como medida complementaria destinada a generar confianza, se está examinando la posibilidad de establecer una unidad específica adscrita a un ministerio u organismo competente que se encargue de llevar a cabo y supervisar debidamente las investigaciones de estos presuntos casos de violencia y acoso.

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

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

- Toda la información relativa a los procedimientos por prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical se consigna en la base de datos pública que gestiona el Departamento de Trabajo.
- Entre 2013 y diciembre de 2021, se presentaron ante el Departamento de Trabajo 196 quejas por discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas. De todas ellas, se han resuelto 186 quejas (se alcanzó un arreglo amistoso en 173 casos, mientras que 13 quejas se presentaron ante tribunales laborales).
- Hay investigaciones en curso con respecto a las demás quejas, cuyos expedientes están disponibles en la base de datos.

Medida 4.4. Promoción del diálogo social

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

- Para este fin, se ha previsto la celebración en febrero de 2022 de una reunión inicial de consulta tripartita bajo la presidencia del Secretario del Ministerio de Trabajo y Empleo.

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

- El Gobierno de Bangladesh ha constituido un Consejo Consultivo Tripartito Nacional integrado por 60 miembros, con representación paritaria de empleadores, trabajadores y Gobierno, cuyo cometido es tratar las cuestiones laborales de ámbito nacional mediante la celebración periódica de reuniones. Por otro lado, se ha constituido el Consejo Consultivo Tripartito del sector de la confección, con representación equitativa de los empleadores, los trabajadores y el Gobierno, a fin de abordar diversas cuestiones relativas al sector de la confección en el país, prestando especial atención a las relaciones laborales.
- El Gobierno se esfuerza por seguir desarrollando los mecanismos institucionales de los consejos consultivos tripartitos nacionales y sectoriales, así como por fortalecer sus capacidades, con el apoyo técnico de la OIT cuando sea necesario.

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

- Entre agosto y diciembre de 2021, el Departamento de Trabajo ha mantenido conversaciones con la OIT sobre la elaboración de una hoja de ruta para la concienciación y el fomento de la capacidad de los interlocutores sociales en materia de diálogo social y negociación colectiva en todos los planos. La hoja de ruta incluirá sesiones de formación, talleres, grupos de discusión, sesiones informativas, etc.
- Estas actividades de concienciación y fortalecimiento de la capacidad se llevarán a cabo en un marco tripartito, con el apoyo de la OIT.

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

- El 18 de febrero de 2021, se creó un Comité Técnico Tripartito compuesto por 14 miembros, con un representante de la OIT, al objeto de concretar el diseño, el alcance y la financiación del proyecto de régimen de seguro de accidentes del trabajo. La primera reunión del Comité se celebró virtualmente el 6 de julio de 2021.
- Tras la presentación del primer informe, se procedió al establecimiento, el 29 de septiembre de 2021, de un grupo de trabajo tripartito integrado por diez miembros y por sendos representantes de la Oficina de País de la OIT para Bangladesh y la Agencia Alemana de Cooperación Internacional.
- Entre el 2 y el 4 de diciembre de 2021, se celebró un taller tripartito para debatir el marco del régimen de seguro de accidentes del trabajo. Sobre la base de esa discusión, la OIT y la Agencia Alemana de Cooperación Internacional trabajan actualmente en la revisión del

proyecto de marco. Es probable que para la preparación de este proyecto se celebren discusiones en las que participen funcionarios de la sede de la OIT.

- A fin de aplicar, a título experimental, dicho régimen, se ha preparado un documento de proyecto que deberá ser rubricado por Bangladesh y por la OIT. El documento se envió a los ministerios competentes el 21 de septiembre de 2021 para que realizaran comentarios. No obstante, según se desprende de los debates mantenidos durante el taller mencionado previamente, también será necesario revisar el documento de proyecto con arreglo al marco del régimen de seguro de accidentes del trabajo.

Información complementaria

- Como se indicó en el primer informe de situación, el Ministerio de Trabajo y Empleo ha establecido seis subcomisiones, correspondientes a las seis esferas temáticas previstas, a fin de supervisar la aplicación de la presente hoja de ruta y los respectivos compromisos asumidos.
- El 1.º de febrero de 2022, el Ministerio de Trabajo y Empleo notificó la constitución de una Unidad de Coordinación de Aplicación de la Reforma, integrada por 12 miembros, para brindar apoyo a la labor de la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento y de las seis subcomisiones mencionadas. El Secretario del Ministerio de Trabajo y Empleo actuará en calidad de asesor de esta unidad, y un Secretario Adjunto se encargará de la coordinación general.