



Consejo de Administración

346.^a reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2022

Sección Institucional

INS

Fecha: 4 de noviembre de 2022

Original: inglés

Undécimo punto del orden del día

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

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

¹ GB.337/INS/13/1.

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

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 mediante consultas exhaustivas 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.
4. En su 341.^a reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración tomó nota de los progresos realizados por el Gobierno con respecto a la elaboración de una hoja de ruta con plazos concretos y pidió al Gobierno que le presentara la hoja de ruta definitiva, a título informativo, en su reunión de junio de 2021. También solicitó al Gobierno que le informara sobre los progresos realizados con respecto a la puntual aplicación de la hoja de ruta en su 343.^a reunión (noviembre de 2021) y aplazó la decisión de tomar nuevas medidas en relación con la queja hasta dicha reunión.
5. En su 343.^a reunión (noviembre de 2021), el Consejo de Administración tomó nota de la hoja de ruta de medidas presentada por el Gobierno en mayo de 2021 ², que fue elaborada en torno a cuatro esferas prioritarias: 1) la reforma de la legislación laboral; 2) la inscripción de sindicatos; 3) la inspección del trabajo y el respeto de la legalidad, y 4) el tratamiento de los actos de discriminación antisindical, las prácticas laborales ilícitas y la violencia contra los trabajadores. Asimismo, tomó nota del informe relativo a los progresos realizados con respecto a su aplicación, presentado en septiembre de 2021; solicitó al Gobierno que, en su 344.^a reunión (marzo de 2022), le informara de los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta, y aplazó la decisión de tomar medidas adicionales en relación con la queja hasta su 346.^a reunión (octubre-noviembre de 2022) ³.
6. En su 344.^a reunión (marzo de 2022), el Consejo de Administración tomó nota del informe sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta, presentado por el Gobierno en febrero de 2022; solicitó al Gobierno que le informara en su 346.^a reunión sobre los nuevos progresos registrados, y aplazó a dicha reunión la decisión relativa al curso que debía darse a la queja ⁴.
7. El 9 de septiembre 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 acerca de las cuatro esferas prioritarias de la hoja de ruta. Concretamente, en dicho informe se indicaba la adopción, en septiembre de 2022, del Reglamento del Trabajo de Bangladesh en su forma enmendada, y la finalización del Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales, que se publicará en breve. También se destacaban, entre otros aspectos, los avances registrados en las discusiones tripartitas con miras a modificar la Ley del Trabajo de Bangladesh, la activación del sistema digitalizado para

² GB.342/INS/INF/2 (Rev. 1).

³ GB.343/INS/10 (Rev. 2) y GB.343/PV, párr. 343.

⁴ GB.344/INS/13 (Rev. 1) y GB.344/PV, párr. 433.

la inscripción de sindicatos, la contratación y formación constantes de inspectores del trabajo, el incremento incesante del número de comités de seguridad en fábricas de todo el país, el nombramiento de jueces en tribunales laborales recientemente creados y las discusiones en curso sobre procedimientos para reducir los retrasos acumulados en la tramitación de los casos pendientes, así como la designación de mediadores y los progresos en el establecimiento de procedimientos operativos normalizados para la conciliación y el arbitraje, como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, y la puesta en marcha a título experimental de un régimen de seguro de accidentes del trabajo en el sector de la confección. El Gobierno señaló que el informe sobre los progresos realizados se envió a los mandantes tripartitos a fin de poder examinarlo durante la reunión de la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento celebrada en agosto de 2022.

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

▶ Proyecto de decisión

9. **Tomando nota del informe presentado por el Gobierno sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta de medidas, el Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, decide:**
 - a) **solicitar al Gobierno de Bangladesh que le informe en su 347.^a reunión (marzo de 2023) sobre los nuevos progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta de medidas elaborada para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26, y**
 - b) **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 (hasta el 8 de septiembre de 2022) con respecto a la puntual aplicación de la hoja de ruta elaborada en respuesta a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 344.ª reunión (marzo de 2022)

Antecedentes

1. La hoja de ruta sobre el sector laboral de Bangladesh (2021-2026) es un compromiso del Gobierno de Bangladesh para proteger los derechos laborales y la seguridad en el lugar de trabajo en el país. Dicha hoja de ruta contiene medidas específicas para la introducción de reformas jurídicas y administrativas, el cumplimiento de la legislación y la realización de actividades de formación y promoción.
2. En consecuencia, la hoja de ruta se elaboró con arreglo a cuatro esferas prioritarias que incluyen una serie de medidas específicas y plazos de ejecución concretos. Estas esferas son: 1) la reforma de la legislación laboral; 2) la inscripción de sindicatos; 3) la inspección del trabajo y el respeto de la legalidad, y 4) el tratamiento de los actos de discriminación antisindical, las prácticas laborales ilícitas y la violencia contra los trabajadores.
3. De conformidad con la decisión que tomó el Consejo de Administración de la OIT en su 341.ª reunión (marzo de 2021), Bangladesh presentó la hoja de ruta definitiva el 23 de mayo de 2021. La Secretaría de la OIT la remitió como documento informativo al Consejo de Administración en su 342.ª reunión (junio de 2021).
4. El primer informe sobre los progresos realizados en la aplicación de la hoja de ruta fue sometido a la OIT el 30 de septiembre de 2021 y fue examinado por el Consejo de Administración el 6 de noviembre de 2021, durante su 343.ª reunión. El segundo informe fue remitido a la OIT el 4 de febrero de 2022 y fue examinado por el Consejo de Administración el 21 de marzo de 2022, durante su 344.ª reunión. En el informe que se presenta a continuación se exponen los avances realizados desde la presentación de la hoja de ruta a la OIT. Dicho informe se envió a los mandantes tripartitos a fin de poder examinarlo durante la reunión que la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento celebró el 24 de agosto de 2022, bajo la presidencia del Secretario del Ministerio de Trabajo y Empleo.

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

Medida 1. Reforma de la legislación laboral

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

- Tras la presentación del segundo informe, por recomendación del grupo de trabajo tripartito y de la Comisión Tripartita, el proyecto de propuestas de enmienda del Reglamento del Trabajo de Bangladesh fue finalmente aprobado por el Consejo Consultivo Tripartito Nacional el 3 de marzo de 2022. A continuación, el Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios examinó con detenimiento el proyecto el 20 de marzo de 2022.

- Posteriormente, el Ministerio de Trabajo y Empleo pidió que se volviera a examinar una propuesta de enmienda. El Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios procedió a un examen final el 8 de agosto de 2022.
- El Reglamento, en su forma enmendada, ha sido publicado en el *Boletín Oficial* el 1.º de septiembre de 2022.

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

- En el momento de presentarse el segundo informe, se recibieron propuestas de enmienda de 11 organismos gubernamentales y organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- Posteriormente, se amplió el plazo para presentar propuestas de enmienda y recomendaciones hasta el 7 de julio de 2022. Para esa fecha se habían recibido propuestas de enmienda de 17 partes interesadas. El grupo de trabajo compilará y enviará las propuestas a la Comisión Tripartita a más tardar el 30 de octubre de 2022.
- La Comisión Tripartita de Examen de la Legislación Laboral celebrará nuevas discusiones para examinar las recomendaciones compiladas que le remitirá el grupo de trabajo tripartito.
- Una vez finalizadas las tareas del grupo de trabajo tripartito y de la Comisión Tripartita de Examen de la Legislación Laboral, el Consejo Consultivo Tripartito Nacional estará en condiciones de abordar la reforma de la Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006.
- El grupo de trabajo tripartito se reunió el 23 de agosto de 2022 y de nuevo el 14 de septiembre de 2022.
- El Ministerio de Trabajo y Empleo colabora con la OIT a fin de armonizar la Ley del Trabajo de Bangladesh con las normas internacionales del trabajo pertinentes. En una reunión celebrada el 7 de septiembre de 2022, en el marco de una reunión/consulta del Ministerio de Trabajo y Empleo con las partes interesadas, se convino organizar del 25 al 29 de septiembre de 2022 una serie de talleres sobre el análisis de las lagunas existentes. La moderación de estos talleres correría a cargo de expertos de la OIT en Nueva Delhi.

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

- Tras la enmienda de la Ley del Trabajo en 2022, se estudiará la posibilidad de introducir nuevas enmiendas en el Reglamento del Trabajo de Bangladesh a través del mecanismo tripartito.

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

- Tras la presentación del segundo informe, el proyecto de reglamento fue enviado el 6 de marzo de 2022 a la División de Asuntos Legislativos y Parlamentarios del Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios para su examen.
- El proyecto de reglamento propuesto contiene 15 capítulos, 319 artículos, 4 anexos y 106 formularios. Sus disposiciones abordan, entre otras cuestiones, la prevención de la discriminación y la investigación de las actividades contra las asociaciones para el bienestar de los trabajadores; la formación de federaciones de trabajadores; el procedimiento de creación de asociaciones de empleadores; las modalidades de inspección en las zonas

francas industriales del Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE), y la prevención de conductas indebidas contra trabajadoras, como el acoso sexual y la violencia.

- El Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios procedió al examen final del Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales el 10 de agosto de 2022.
- El Reglamento se publicará en breve en el *Boletín Oficial*; y entrará en vigor el día de su publicación.

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

- Una vez concluida la labor relativa al Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales y la correspondiente evaluación de su impacto, en julio de 2023 se iniciará la labor destinada a enmendar la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales, de 2019. Se prevé que todo el proceso finalice en junio de 2025 (anteriormente se había propuesto que finalizara en diciembre de 2026).
- Asimismo, se prevé que la Comisión Permanente Tripartita (véase la medida 1.4 *supra*) también colabore en la labor de enmienda de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales, de 2019, y que inicie sus trabajos preparatorios poco después de la adopción y la publicación del Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales (tal como se ha señalado *supra*).
- La Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Bangladesh (BEPZA) colabora estrechamente con la OIT a fin de mejorar las normas del trabajo en las zonas francas industriales. El 4 de agosto de 2022, se celebró una reunión entre los representantes de la OIT, de las autoridades públicas de Dhaka y de la BEPZA para abordar la cuestión de la enmienda de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales, de 2019, entre otros temas.
- El 7 de septiembre de 2022 se celebró una reunión con funcionarios de la OIT en Dhaka para seguir examinando esta cuestión. La próxima reunión tendrá lugar a fines de septiembre de 2022, y en ella participarán varios funcionarios de la OIT, incluido un experto de la oficina de Nueva Delhi.

Medida 2. Inscripción de sindicatos

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

2.1.1. Reforma del sistema de inscripción en línea vigente

- El 27 de octubre de 2021, el Departamento de Trabajo completó la digitalización del proceso de inscripción de sindicatos, con la finalidad de facilitar al máximo el acceso de los trabajadores a dichos servicios. 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. Con el apoyo técnico del programa a2i (Acceso a la innovación) de la División de Tecnología de la Información y las Comunicaciones del Gobierno de Bangladesh, que está a cargo de la plataforma myGov, el **1.º de abril de 2022** se activó el acceso de los usuarios al sistema digitalizado. Este sistema integral de inscripción de sindicatos en línea se revisará y actualizará periódicamente sobre la base de las observaciones de las partes interesadas.

- Entre tanto, el Departamento de Trabajo ha iniciado los preparativos necesarios para impartir formación sobre los sistemas digitalizados a los funcionarios competentes de su sede y sus oficinas regionales.
- El 8 de agosto de 2022, en colaboración con la OIT, el Departamento de Trabajo impartió una sesión de formación sobre el sistema de inscripción de sindicatos en línea a representantes del Centro de Recursos para los Trabajadores, una plataforma del Consejo de IndustriALL en Bangladesh y el Comité de Coordinación Nacional para la Educación de los Trabajadores.

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

- En enero de 2021 se creó un servicio de asistencia para los trámites de inscripción en cada oficina del Registro de sindicatos del Departamento de Trabajo, a fin de asegurarse de que las solicitudes se presentaran correctamente y facilitar así el proceso de inscripción.
- El 8 de agosto de 2022, en colaboración con la OIT, el Departamento de Trabajo organizó un taller de intercambio de conocimientos sobre los servicios de asistencia para los trámites de inscripción con respecto a la presentación de las solicitudes, en el que participaron representantes del Centro de Recursos para los Trabajadores, una plataforma del Consejo de IndustriALL en Bangladesh y el Comité de Coordinación Nacional para la Educación de los Trabajadores.
- A pesar de las complicaciones asociadas a la COVID-19 durante este último año, tras la presentación de la hoja de ruta se logró la inscripción de un buen número de sindicatos y también se registró un incremento del índice de aprobación de las solicitudes, como se expone a continuación.

Año	Inscripciones	Índice de aceptación de las solicitudes (promedio)
2020	290	88,69%
2021	380	89%
Hasta el 4 de septiembre de 2022	198	90,41%

2.1.3. Mantenimiento del sistema de inscripción sin necesidad de conexión

- El sistema de inscripción de sindicatos sin necesidad de conexión sigue activo y en pleno funcionamiento. Hasta el 4 de septiembre de 2022 se habían inscrito 9 088 sindicatos, lo que representa alrededor de 2 985 000 afiliados.
- En el sector de la confección, el número de sindicatos ha aumentado de 132 en enero de 2013 a 1 172 el 4 de septiembre de 2022.
- Hay 36 federaciones sindicales nacionales y 191 federaciones sindicales sectoriales (entre ellas 56 federaciones en el sector de la confección).
- Sobre la base de las observaciones que se reciben periódicamente de los interlocutores sociales, se está debatiendo la posibilidad de simplificar aún más el sistema de inscripción, tanto en línea como sin necesidad de conexión.

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

- El Departamento de Trabajo imparte periódicamente cursos de formación para trabajadores, personal directivo y funcionarios gubernamentales, a través de sus 4 institutos de relaciones laborales y 32 centros de bienestar de los trabajadores.
- El Departamento de Trabajo organizó una sesión formativa de actualización para sus funcionarios sobre los procedimientos operativos normalizados en materia de inscripción de sindicatos, que se celebró del 27 al 29 de noviembre de 2021, con el apoyo de la OIT. Asimismo, organizó un curso de formación sobre dichos procedimientos para un nuevo grupo de 30 funcionarios del Departamento de Trabajo, del 27 al 29 de agosto de 2022.
- En colaboración con la OIT, el Departamento de Trabajo organizó talleres de intercambio de conocimientos sobre los procedimientos operativos normalizados en materia de inscripción de sindicatos para los representantes del Centro de Recursos para los Trabajadores, una plataforma del Consejo de IndustriALL en Bangladesh y el Comité de Coordinación Nacional para la Educación de los Trabajadores, el 8 de agosto de 2022.
- De julio de 2020 a junio de 2022, el Departamento de Trabajo formó a 19 939 trabajadores, personal directivo y funcionarios gubernamentales, a través de sus cuatro institutos de relaciones laborales y 32 centros de bienestar de los trabajadores, el 45 por ciento de los cuales fueron mujeres.
- Los cursos sobre educación de los trabajadores y relaciones laborales incluyen capacitación en el proceso de inscripción de sindicatos, entre otras cuestiones.

Medida 2.3. Creación de una base de datos pública para la consulta en línea de las inscripciones sindicales, que estará plenamente operativa y se actualizará periódicamente mediante la asignación de recursos humanos y financieros suficientes (en ella figurará el número total de solicitudes presentadas, concedidas, archivadas y denegadas)

- El 30 de septiembre de 2021 se activó la base de datos pública para la consulta en línea de las inscripciones sindicales, en el sitio web del Departamento de Trabajo (www.dol.gov.bd), que fue inaugurada por la Ministra de Estado de Trabajo y Empleo.
- Esta base de datos reagrupa 11 secciones, a saber, estado de la solicitud, inscripción, denegación y archivo; número de federaciones sindicales nacionales y sectoriales, comités de participación y agentes de negociación colectiva, e información sobre prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical, así como sobre procedimientos de conciliación en materia de conflictos laborales. Esta base de datos debería contribuir a reforzar la transparencia en el proceso de inscripción de sindicatos y se seguirá actualizando y renovando con información pertinente.
- En colaboración con la OIT, el Departamento de Trabajo organizó un taller de consultas tripartitas sobre la base de datos de acceso público y sus funciones, alcance y renovación el 7 de agosto de 2022. Su finalidad era difundir la información necesaria para hacer un mejor uso de la base de datos y tomar nota de las recomendaciones de sus usuarios acerca de cualquier renovación que pueda necesitarse.

Medida 3. Inspección del trabajo y respeto de la legalidad

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

3.1.1. Provisión de puestos vacantes de inspectores del trabajo en consulta con la Comisión de la Función Pública de Bangladesh y mediante la promoción del Ministerio de Trabajo y Empleo

- Tras la solicitud de adscripción de 140 nuevos inspectores, la Comisión de la Función Pública de Bangladesh recomendó la adscripción de 85 inspectores al DIFE, de los cuales 59 nuevos inspectores se incorporaron a dicho departamento. Asimismo, 11 miembros del personal del DIFE fueron ascendidos al puesto de inspector general.
- Por tanto, en la actualidad un total de 366 inspectores trabajan en el DIFE (a fecha de 30 de junio de 2022).
- El proceso de verificación policial y reconocimiento médico de los candidatos recomendados para los 54 nuevos puestos sigue en curso y se espera que estos inspectores se incorporen en breve.
- Además, el DIFE enviará muy pronto una solicitud al Ministerio de Trabajo y Empleo con miras a la contratación de 46 inspectores por la Comisión de la Función Pública de Bangladesh.
- Mientras tanto, se ultimó la lista de clasificación de los candidatos a ascender al puesto de inspector general adjunto, que fue publicada por el Ministerio de Trabajo y Empleo en el *Boletín Oficial* de fecha 6 de enero de 2022.
- En mayo de 2021 se elaboró la lista de clasificación de los candidatos a ascender al puesto de subinspector general, cuyo examen está actualmente en curso. Una vez finalizado dicho examen, se comunicará la lista definitiva al Ministerio de Trabajo y Empleo para su aprobación y su ulterior publicación en el *Boletín Oficial*. El proceso de elaboración de la lista de clasificación de los candidatos a ascender al puesto de inspector general auxiliar sigue en curso.

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 DIFE y el Ministerio de Administración Pública, celebraron una reunión para evaluar la propuesta.
- El 28 de noviembre de 2021, el Ministerio de Administración Pública recomendó la creación de 345 puestos de trabajo, incluidos 175 puestos de inspectores.
- Los días 19 de abril y 24 de mayo de 2022, la División de Finanzas aprobó, en dos ordenanzas distintas, la creación de 192 puestos, incluidos 136 puestos de inspectores y 1 puesto de funcionario jurídico, de los 345 puestos recomendados por el Ministerio de Administración Pública. Tras la aprobación por el Comité de Secretarios, el Ministerio de Trabajo y Empleo ha emitido la ordenanza administrativa final para la creación de 136 puestos.
- También se ha aprobado el establecimiento de ocho nuevas oficinas locales en ocho distritos.

- Mientras tanto, el Ministerio de Trabajo y Empleo permanece en contacto con el Ministerio de Administración Pública para examinar la posibilidad de aumentar el número de puestos aprobados. Las actuales restricciones fiscales, agravadas desde el estallido de la guerra en Ucrania, plantean dificultades prácticas para ese examen.
- En función de los resultados de esas deliberaciones, el asunto se remitirá a la Comisión de la Función Pública de Bangladesh para que inicie el proceso de contratación.

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

- Bajo la supervisión de una comisión y con el apoyo de la OIT y la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ), ya se han resuelto los problemas técnicos relacionados con la integración de la mensajería SMS y los pagos automatizados en el sistema digitalizado de inspección del trabajo (LIMA).
- Las pruebas de aceptación de los usuarios se completaron los días 11 y 12 de enero de 2022. Con el apoyo de la GIZ se han organizado cinco talleres sobre el módulo orientado a las fábricas.
- Los módulos sobre concesión de licencias en línea y sobre SST ya están listos en el sistema. También se ha completado la integración de E-nothi (archivo electrónico). Además, en la última versión, las oficinas de distrito pueden almacenar la información relativa a las quejas.
- Las 23 oficinas de distrito del DIFE han empezado gradualmente a utilizar el sistema LIMA para llevar a cabo sus labores de inspección y concesión de licencias, entre otras cosas. Durante el ejercicio fiscal 2021-2022 (de julio de 2021 a junio de 2022), se llevaron a cabo un total de 8 149 inspecciones, se expidieron 1 199 nuevas licencias y se renovaron 58 licencias utilizando el sistema LIMA. Por otro lado, de julio de 2022 al 8 de septiembre de 2022, se efectuaron un total de 3 031 inspecciones, se expidieron 898 nuevas licencias y se renovaron 340 licencias utilizando el sistema LIMA.

A continuación, se detalla la formación impartida sobre el sistema LIMA.

Fecha de la formación	Tipo de formación
6 de marzo de 2022	Taller sobre el módulo orientado a las fábricas (Dhaka)
7 de marzo de 2022	Taller sobre el módulo orientado a las fábricas (Dhaka)
27 de marzo de 2022	Taller sobre el módulo orientado a las fábricas
23-24 de marzo de 2022	Curso de formación para todos los subinspectores generales de todas las oficinas de distrito del DIFE
18-19 de junio de 2022	Formación para el comité de administración (10 inspectores)
17-18 de julio de 2022	Curso de formación de formadores (46 inspectores de 23 oficinas de subinspección general)
30 de julio de 2022	Formación en la región de Rajshahi (30 inspectores de las oficinas de distrito de Rajshahi, Dinajpur, Bogura, Sirajgonj y Pabna)
31 de agosto-1.º de septiembre de 2022	Región de Dhaka (50 inspectores de las oficinas de distrito de Dhaka, Narayanganj, Gazipur, Munshigonj, Tangail y Norshingdi)
8 de marzo de 2022	Formación sobre el módulo de seguimiento de la aplicación de las medidas correctivas

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

- Se siguen realizando actividades de formación periódicas. Durante el ejercicio fiscal 2021-2022, se organizaron 27 programas de formación en los que participaron 761 inspectores y miembros del personal, y siete talleres en los que participaron 197 inspectores y miembros del personal (en los casos en que un inspector asistió a dos o más cursos de formación, su asistencia se contabilizó por separado) con financiación del Gobierno de Bangladesh.
- También se organizaron 25 programas de formación en los que participaron 555 inspectores con el apoyo de la GIZ. Además, la OIT organizó un curso especial magistral dirigido a 23 ingenieros del DIFE sobre seguridad estructural, eléctrica y contra incendios.
- Asimismo, 60 inspectores participaron en dos cursos de formación básica durante el ejercicio fiscal 2021-2022.

Véase la medida 3.1.2 relativa a la creación de puestos de responsabilidad.

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

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

- En diciembre de 2021 se completó la labor de determinación de los sectores que debían ser considerados prioritarios por los inspectores del trabajo, teniendo en cuenta las cuestiones de seguridad, y la selección de los establecimientos que debían inspeccionarse.
- Se priorizaron entre cinco y ocho sectores en función de diversos problemas de seguridad, la tasa de accidentes y otros factores pertinentes para cada una de las oficinas de distrito del DIFE.
- Además, se elaboró un plan estratégico de inspección anual para los sectores prioritarios. Ello ayudará a detectar los casos de incumplimiento en estos sectores y a realizar un seguimiento periódico de los avances realizados en la aplicación de las medidas correctivas.
- Se ha creado una base de datos (véase la medida 7.5.2), teniendo en cuenta la información sobre la priorización de las cuestiones de seguridad y las cuestiones relativas al trabajo infantil.

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

- Esta medida se completó en diciembre de 2021. La base de datos se mantiene en formato Excel. Este es un mecanismo de seguimiento interno que conecta a las 23 oficinas del DIFE con objeto de obtener y compilar información.
- Para el año 2022, se prevé realizar un total de 31 459 inspecciones, de conformidad con el plan anual de inspección del trabajo para sectores específicos. De enero a junio de 2022, se han efectuado un total de 14 943 inspecciones, en las que se han detectado más de 17 000 infracciones relacionadas con la seguridad. Además, se han detectado 930 casos de trabajo infantil durante dicho periodo de inspección.

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

- La División de Finanzas ha aprobado la creación de un puesto de funcionario jurídico. Véase la medida 3.1.2.

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

- Las modalidades de inspección del DIFE se han incluido en el proyecto de reglamento del trabajo en las zonas francas industriales.
- Se elaboró una lista de verificación para las inspecciones que se remitió al DIFE el 1.º de diciembre de 2021.
- El 16 de mayo de 2022 se celebró una reunión de examen entre la BEPZA y el DIFE (presidida por el Ministro de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios) para consolidar un mecanismo de inspección transparente y responsable.
- 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. Hasta agosto de 2022, el DIFE ya había inspeccionado 25 fábricas en las zonas francas industriales. Durante esas inspecciones, se constató que, en general, el nivel de cumplimiento global de las fábricas inspeccionadas era satisfactorio.
- Dos oficinas de distrito del DIFE, Rangpur y Khulna, inspeccionaron varias fábricas en las zonas francas industriales, de conformidad con la legislación laboral.

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

- Durante el proceso de enmienda de la Ley del Trabajo, de 2006, se adoptarán las medidas necesarias.

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

- El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha venido funcionando con bastante eficacia. Hasta la fecha, el Consejo ha celebrado 11 reuniones bajo la presidencia de la Ministra de Estado del Ministerio de Trabajo y Empleo.
- De forma paralela, se ha incrementado el número de comités de seguridad establecidos en fábricas de todo el país, hasta alcanzar 5 959 a fecha de 30 de junio de 2022.
- El 30 de septiembre de 2021 se envió a todas las oficinas de distrito del DIFE una lista de comprobación especial elaborada por dicho departamento a fin de asegurar el funcionamiento eficaz de los comités de seguridad.

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

- De conformidad con las condiciones estipuladas en la licencia expedida en favor del Consejo de sostenibilidad del sector de la confección y de lo dispuesto en el artículo 41 de su Estatuto, se ha establecido un Consejo de Coordinación Gubernamental dependiente del Ministerio de Comercio.

- El Consejo de Coordinación Gubernamental está presidido por el Secretario Segundo (Exportación) del Ministerio de Comercio y está integrado por representantes del Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de 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 DIFE ha elaborado un proyecto de marco de coordinación y seguimiento para el Consejo de sostenibilidad del sector de la confección, de conformidad con los términos y condiciones de las licencias expedidas por el Ministerio de Comercio en favor del Consejo. Tras una reunión con el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministerio de Comercio está ahora examinando dicho proyecto.
- Además, el 1.º de marzo de 2022 se estableció un Grupo de Examen para el Consejo de sostenibilidad del sector de la confección, presidido por el Inspector General del DIFE, que está compuesto por diez miembros e integrado por expertos técnicos, así como por representantes del Consejo, a fin de examinar las solicitudes de apelación de personas agraviadas por las actividades del Consejo de sostenibilidad del sector de la confección y adoptar las medidas necesarias con arreglo a la ley.

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 activada en junio de 2020 sigue funcionando y recibiendo quejas, que actualmente se gestionan mediante una base de datos (véase la medida 3.3.3 *infra*). Se ha designado a un grupo de tres inspectores del trabajo para atender este servicio.
- Entre julio y agosto de 2022 se han recibido 662 quejas, de las cuales 115 se recibieron a través de la página web, de la línea de asistencia telefónica y por correo electrónico, mientras que las 547 restantes se recibieron mediante el procedimiento convencional.
- Al 31 de agosto de 2022 se habían resuelto 640 quejas, y el resto estaba en proceso de resolución.
- A los funcionarios que se ocupan de la línea de asistencia telefónica se les imparte formación periódicamente. Además, del 20 al 27 de agosto de 2022, estos funcionarios recibieron formación en Dinamarca.

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

- El 21 de diciembre de 2020 se creó una unidad de gestión de quejas en el DIFE, que se reforzó el 23 de enero de 2022. Dicha unidad cuenta con ocho inspectores del trabajo, que se encargan de efectuar un seguimiento de las quejas recibidas y atendidas, actualizar el número de quejas recibidas y resueltas y organizar actividades de formación para los inspectores del trabajo.

- La unidad está facultada para designar nuevos miembros por cooptación en función de las necesidades, y sigue desempeñando las responsabilidades que le asignan las autoridades competentes.
- La unidad organiza reuniones tripartitas para resolver los casos.

3.2.3. Elaboración de una base de datos de quejas que incluya información sobre el número y la naturaleza de los alegatos y la naturaleza del seguimiento de las llamadas

- En diciembre de 2021 se elaboró una base de datos de las quejas recibidas mediante la línea de asistencia telefónica. El presente sistema de base de datos abarca toda la información sobre las quejas, en particular, el número y la naturaleza de los casos, así como los casos resueltos y en seguimiento. También contiene información sobre las quejas recibidas tanto en línea como a través del sistema sin necesidad de conexión.
- En el ejercicio fiscal 2021-2022 (julio de 2021 a junio de 2022), se recibieron 3 593 quejas, de las cuales 601 se recibieron a través de la línea de asistencia telefónica.
- Entre julio y agosto de 2022 se han recibido 662 quejas, de las cuales 115 se recibieron a través de la página web, de la línea de asistencia telefónica y por correo electrónico, mientras que las 547 restantes se recibieron mediante el procedimiento convencional. Al 31 de agosto de 2022 se habían resuelto 640 quejas, y el resto estaba en proceso de resolución.

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

- Se están impartiendo sesiones de formación periódicas en función de la evaluación de las necesidades de formación.
- Del 26 al 28 de diciembre de 2020 se impartió un curso de formación, de tres días de duración, a ocho inspectores del trabajo en relación con la recepción de quejas a través de la línea de asistencia telefónica.
- El 1.º de febrero de 2022 se organizó un programa de formación de un día de duración para 16 inspectores del trabajo, incluidos los tres responsables de recibir las quejas a través de la línea de asistencia telefónica.
- En agosto de 2022, cinco inspectores del trabajo del DIFE viajaron a Dinamarca para recibir una formación especial de siete días de duración sobre gestión de quejas.
- Cinco altos funcionarios del Ministerio de Trabajo y Empleo y del DIFE participaron en un viaje de estudios a Dinamarca sobre la gestión de quejas, del 15 al 21 de mayo de 2022, y también asistieron a una reunión estratégica con expertos de la OIT en Suiza del 22 al 25 de mayo de 2022.
- Dos funcionarios del DIFE participarán en una formación de formadores titulada *Building Modern and Effective Labour Inspection System* (Establecimiento de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces) del 10 al 21 de octubre de 2022.

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

- El 28 de marzo de 2021, el Ministro de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios inauguró el servicio de asistencia telefónica de la BEPZA (16128). Dicho servicio se ha creado para garantizar los derechos laborales y fortalecer el sistema de resolución de reclamaciones

vigente, así como para asegurar que los trabajadores de las empresas situadas en las ocho zonas francas industriales sujetas a la autoridad de la BEPZA puedan acceder prontamente a los servicios de asistencia.

- Mediante el servicio de asistencia telefónica, los trabajadores de las zonas francas industriales pueden:
 - o informar a los funcionarios de toda queja o reclamación y recibir prontamente servicios, asesoramiento o información de los correspondientes funcionarios o inspectores de las zonas francas industriales;
 - o recibir servicios o asesoramiento jurídicos inmediatamente;
 - o recibir ideas claras y transparentes sobre sus derechos y responsabilidades jurídicos, etc.
- Desde el 28 de marzo de 2021, los trabajadores y empleados de las zonas francas industriales pueden acceder al servicio de asistencia telefónica 24 horas al día, 7 días a la semana. Hasta la fecha, las llamadas recibidas mediante este servicio se referían a diversas cuestiones, como el atraso en el cobro de salarios y otras prestaciones, el fondo de previsión, el cobro de vacaciones acumuladas, licencias y vacaciones e información sobre parcelas, inversiones, etc.
- Hasta julio de 2022, se han recibido 4 241 llamadas, de las cuales 4 202 se han resuelto y las 39 restantes están en proceso de tramitación.

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

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

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

3.3.1.1. Apertura de oficinas en tres ubicaciones diferentes

- En lo que respecta al Tribunal Laboral de Barishal, el DIFE proporcionó espacios de oficinas desde el 16 de octubre de 2019. El 15 de marzo de 2021 se alquiló un local privado para este tribunal laboral.
- El 1.º de octubre de 2020 se alquilaron locales privados independientes para el Tribunal Laboral de Sylhet y el 1.º de abril de 2020 para el Tribunal Laboral de Rangpur.

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

- Nombrado el 19 de enero de 2020 por la División de Derecho y Justicia del Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios, el Presidente del Tribunal Laboral de Sylhet asumió sus funciones el 6 de febrero de 2020.
- El Presidente del Tribunal Laboral de Rangpur fue nombrado el 19 de enero de 2020 y asumió sus funciones el 29 de enero de 2020.

- El Presidente del Tribunal Laboral de Barishal fue nombrado el 8 de mayo de 2019 y asumió sus funciones el 20 de mayo de 2020.

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

- El 5 de enero de 2021, la Comisión de la Función Pública recomendó el nombramiento de los secretarios judiciales de los tribunales laborales de Sylhet, Barishal y Rangpur. El 16 de septiembre de 2021, el Ministerio de Trabajo y Empleo publicó en el *Boletín Oficial* el nombramiento de los secretarios judiciales de esos tres tribunales laborales.

3.3.1.4. Contratación de funcionarios de apoyo adicionales

- El 8 de noviembre de 2021 se completó el proceso de contratación del personal de apoyo del Tribunal Laboral de Sylhet con cargo al presupuesto de ingresos. Por lo que respecta a los otros dos tribunales de Rangpur y Barishal, el proceso de contratación sigue en curso.
- El proceso de contratación de personal de apoyo adicional en régimen de externalización finalizó el 6 de diciembre de 2020, el 1.º de noviembre de 2020 y el 2 de noviembre de 2020, respectivamente, con respecto a los tribunales laborales de Barishal, Sylhet y Rangpur.

3.3.1.5. Selección de representantes de los empleadores y los trabajadores

- Los representantes de los empleadores y los trabajadores de los tribunales laborales de Barishal, Sylhet y Rangpur fueron nombrados mediante publicación en el *Boletín Oficial* el 18 de octubre de 2020.

3.3.1.6. Formación de los funcionarios judiciales de los tribunales laborales

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

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

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

- El 15 de diciembre de 2021, el Comité de Secretarios de Desarrollo Administrativo aprobó la propuesta relativa a la creación de tribunales laborales en Narayangonj, Gazipur y Cumilla. Posteriormente, el 1.º de febrero de 2022, la Primera Ministra de Bangladesh aprobó la creación de tres nuevos tribunales laborales.
- Aún no se ha aprobado la propuesta de crear un tribunal laboral con dotación completa en Faridpur. Esta cuestión podría considerarse más adelante.

3.3.2.2. Apertura de oficinas para los tribunales laborales recién creados

- Se constituirán cuando sea necesario.

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

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

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

- El proceso se iniciará en el momento oportuno.

3.3.2.5. Selección de representantes de los empleadores y los trabajadores

- El proceso se iniciará en el momento oportuno.

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

- Este proceso seguirá teniendo un carácter permanente.

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

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

- El 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 en el Tribunal de Apelación del Trabajo. El Ministerio de Trabajo y Empleo está examinando en la actualidad los demás procedimientos administrativos relacionados con esta cuestión.

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

- Se establecerán cuando sea necesario.

3.3.3.3. Adscripción de un juez adicional (titular)

- Se adscribirá una vez completados los procedimientos administrativos.

3.3.3.4. Contratación de personal adicional de apoyo oficial

- Se contratará cuando sea necesario.

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

- Inicialmente se había previsto celebrar un taller para jueces de tribunales laborales en la última semana de diciembre de 2021, pero tuvo que posponerse debido a las nuevas olas de contagios de COVID-19.
- Finalmente, el taller se celebró el 13 de agosto de 2022 y contó con la presencia del Ministro de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios, la Ministra de Estado de Trabajo y Empleo, el Fiscal General de Bangladesh, dos secretarios del Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios y el Director de la Oficina de País de la OIT. El juez del Tribunal de Apelación del Trabajo y 13 jueces de 13 tribunales laborales asistieron a dicho taller.

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

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

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

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

- El 29 de septiembre de 2021 se creó una Unidad de Conciliación y Arbitraje en el Departamento de Trabajo, integrada por tres miembros. Dicha unidad está preparada para prestar servicios de secretaría a los mediadores y al tribunal de arbitraje.
- Desde 2013 se han presentado al Departamento de Trabajo un total de 111 solicitudes de conciliación: 104 conflictos laborales se resolvieron a través del mecanismo de conciliación del Departamento de Trabajo, 5 conflictos laborales fueron sobreseídos de conformidad con la Ley del Trabajo de Bangladesh, y tan solo 2 solicitudes de conciliación siguen pendientes de resolución.

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

- Desde la presentación de la hoja de ruta, 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, de forma presencial) con el fin de elaborar un procedimiento estándar para el sistema de conciliación de conflictos laborales.
- Posteriormente, en colaboración con la OIT, se organizó un taller de tres días con funcionarios del Departamento de Trabajo sobre la elaboración del procedimiento estándar para el sistema de conciliación, que se celebró del 22 al 24 de marzo de 2022. En el marco de ese taller, se preparó un borrador inicial del procedimiento estándar, que se ha enviado a la OIT para que formule sus comentarios. Una vez recopiladas esas observaciones, el borrador se remitirá al Ministerio de Trabajo y Empleo para que facilite la elaboración y adopción del procedimiento estándar mediante un proceso de validación tripartito.

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

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

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

- El Departamento de Trabajo ha comenzado a mantener consultas con la OIT a fin de desarrollar un procedimiento estándar para el arbitraje. La disposición de la Ley del Trabajo de Bangladesh relativa al proceso de arbitraje debe ajustarse al Reglamento del Trabajo de

Bangladesh. Se está trabajando en ello con la preparación de un borrador preliminar sobre el proceso de arbitraje y la designación de los árbitros.

- 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 formación en materia de conciliación, entre otras cuestiones, a su grupo de instructores superiores, quienes a su vez imparten esa formación a trabajadores, funcionarios del Departamento de Trabajo y directores de fábricas.
- En colaboración con la OIT, el Departamento de Trabajo impartió un curso de formación de un día de duración para 15 mediadores designados (véase la medida 3.4.3 *supra*) sobre resolución de conflictos y conciliación el 25 de agosto de 2022. El Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín también facilitará un curso de formación de tres días de duración para los mediadores en septiembre de 2022.
- Una vez finalizada la elaboración del procedimiento estándar para el sistema de conciliación, también se organizará un curso de actualización para los mediadores con el apoyo de la OIT.
- En junio de 2022, se habló con expertos de la sede de la OIT para llevar a cabo una autoevaluación del actual sistema de resolución de conflictos en Bangladesh. Está previsto que la misión se lleve a cabo del 24 al 27 de octubre de 2022. Durante la misma se consultará a los mandantes para realizar un diagnóstico de los puntos débiles del actual sistema de resolución de conflictos, con el objetivo de adoptar un plan de trabajo de elaboración propia para remediar las lagunas o debilidades.

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

- El Departamento de Trabajo, con el apoyo de la OIT, organizará sesiones informativas o grupos de discusión sobre conciliación y arbitraje para dirigentes sindicales, empleadores y funcionarios del Departamento de Trabajo durante los próximos meses del año 2022. El 31 de agosto de 2022, el Departamento de Trabajo, en colaboración con la OIT, llevó a cabo un curso de formación de un día de duración sobre resolución de conflictos y conciliación para 15 funcionarios del Departamento de Trabajo que habían sido nombrados mediadores y otros 15 altos funcionarios del Departamento de Trabajo (véase la medida 3.4.3 *supra*).

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 *supra* suelen abordar, entre otras temáticas, cuestiones como la violencia, el acoso, las prácticas laborales ilícitas y la discriminación antisindical en el lugar de trabajo.
- De julio de 2020 a junio de 2022, el Departamento de Trabajo formó a 19 939 trabajadores, personal de dirección y funcionarios gubernamentales a través de sus cuatro institutos de relaciones laborales y 32 centros de bienestar de los trabajadores, con una tasa de participación de mujeres de casi un 45 por ciento.
- De enero de 2021 a julio de 2022, la policía industrial impartió 3 738 horas de formación a los miembros de su personal, de los cuales 1 985 eran hombres y 175 mujeres. Todos los cursos de formación incluían, entre otras cuestiones, la Ley del Trabajo de 2006, los derechos humanos, los derechos laborales y otros temas relativos a la gestión de las relaciones laborales.
- De enero de 2020 a junio de 2021, la BEPZA impartió actividades de formación para los trabajadores, la dirección y el personal de seguridad sobre la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de 2019, la prevención de la discriminación contra las actividades relacionadas con las asociaciones para el bienestar de los trabajadores, la seguridad contra incendios, la salud y la higiene, la nutrición, la concienciación sobre la COVID-19 y otros temas conexos, a las que asistieron un total de 40 000 participantes.
- De junio de 2021 a julio de 2022, la BEPZA formó a 3 752 participantes, entre los que se incluían trabajadores, directivos y personal de seguridad, sobre la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de 2019, la prevención de la discriminación contra las actividades relacionadas con las asociaciones para el bienestar de los trabajadores, los derechos humanos, la cooperación eficaz en el lugar de trabajo y la sensibilización sobre la seguridad durante el embarazo.
- De mayo a agosto de 2022, la BEPZA, en colaboración con el Ministerio de Comercio, impartió programas de formación para el desarrollo de las competencias profesionales de las trabajadoras o asalariadas en cuatro zonas francas industriales, en los que formó a 225 participantes.
- El 4 de agosto de 2022, se celebró una reunión entre la OIT, las autoridades de Dhaka y la BEPZA, en la que se trataron diversas cuestiones relativas a la formación, entre ellas:
 - o la comunicación y la cooperación en el lugar de trabajo;
 - o los procedimientos de gestión de reclamaciones en las fábricas;
 - o la negociación colectiva y las mejores prácticas en las relaciones laborales;
 - o la sensibilización sobre las normas internacionales del trabajo;
 - o la promoción de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
 - o la prevención de la violencia de género en el lugar de trabajo, etc.

- El 7 de septiembre de 2022, se celebró la reunión de seguimiento con el Comité Técnico de la OIT. En la reunión, el Comité Técnico comunicó que diseñaría el plan de estudios del curso, los módulos, etc. y los remitiría a la BEPZA, para iniciar los programas de formación en octubre de 2022.
- El 8 de septiembre de 2022, la BEPZA impartió formación en exclusiva a 45 miembros de la policía industrial y del personal de seguridad sobre la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de 2019, la prevención de la discriminación contra las actividades relacionadas con las asociaciones para el bienestar de los trabajadores, los derechos humanos y la cooperación eficaz en el lugar de trabajo.

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

- La base de datos sobre información relativa a la formación ya está lista y se puede consultar a través del sitio web del Departamento de Trabajo. Se ha solicitado a los institutos de relaciones laborales y los centros de bienestar de los trabajadores que proporcionen información sobre los participantes en las actividades de formación, desglosada por nombre, cargo, fábrica o sindicato, edad, sexo, etc.
- Se están celebrando discusiones para estudiar la posibilidad de incluir información relativa a la formación de la policía industrial en la base de datos en línea.
- La BEPZA está elaborando una base de datos en línea con información pertinente sobre los participantes en los cursos (desglosada por nombre, cargo, fábrica o asociación para el bienestar de los trabajadores, edad, sexo, etc.) que, de acuerdo con el plazo estipulado, se completará en 2023. En la actualidad, la información sobre la formación se actualiza manualmente.
- El Ministerio de Asuntos Internos y el Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios mantienen una base de datos separada.

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

- El Ministerio de Asuntos Internos ha confiado a las autoridades de la policía industrial la realización de esta tarea. Se ha iniciado un proceso de recopilación de toda la legislación aplicable existente en bengalí como primer paso hacia la elaboración del repertorio propuesto. El 7 de julio de 2022, se celebró una reunión sobre este tema en el Ministerio de Asuntos Internos.

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

- El Departamento de Trabajo ha estado impartiendo cuatro semanas de formación sobre relaciones laborales en sus cuatro institutos de relaciones laborales (Gazipur, Chattogram, Rajshahi y Khulna), dirigida a representantes de los trabajadores, del personal directivo y de

organismos gubernamentales, en particular de la policía industrial y otros organismos encargados de hacer cumplir la ley.

- En colaboración con la OIT, el Departamento de Trabajo organizará la formación de 90 miembros de la policía industrial, desde superintendentes hasta subinspectores de policía en el tercer trimestre de 2022.
- La policía de Bangladesh también organiza periódicamente actividades de formación sobre estas cuestiones para todo su personal. Actualmente se está discutiendo con la policía industrial y la OIT la 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

- Del 12 al 14 de octubre de 2021 se impartió un programa de formación sobre los procedimientos estándar en materia de discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas.
- 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 relativos a prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical.
- Posteriormente, del 20 al 22 de agosto de 2022, se celebró una segunda ronda de formación de tres días de duración sobre los procedimientos estándar en materia de discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas.

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

- Los funcionarios del Departamento de Trabajo tienen la responsabilidad de difundir a los trabajadores de forma periódica información sobre sus derechos, asistiendo a las asambleas generales de los sindicatos. Por ejemplo, les facilitan información sobre las vías y medios de que disponen para la presentación de quejas y la obtención de reparación legal ante presuntos casos de vulneración o abuso. El Departamento de Trabajo seguirá actualizando sus listas de verificación de información con el apoyo técnico de la OIT, en caso necesario.
- El Departamento de Trabajo ya ha establecido un sistema de presentación de quejas y sugerencias a través de un portal en internet.
- Si el empleador no cumple oportunamente la resolución recomendada por el Departamento de Trabajo respecto a cualquier discriminación antisindical o práctica laboral ilícita, el Departamento de Trabajo trasladará una queja al Tribunal del Trabajo en nombre de los trabajadores.
- En colaboración con la OIT, el Departamento de Trabajo ha impartido formación sobre los procedimientos estándar en materia de discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas a los representantes del Centro de Recursos de los Trabajadores, una plataforma del

Consejo de IndustriALL en Bangladesh y el Comité de Coordinación Nacional para la Educación de los Trabajadores, el 9 de agosto de 2022.

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

- El Departamento de Trabajo ha estado impartiendo formación al personal de seguridad y a los empleadores o el personal directivo de las fábricas a través de los institutos de relaciones laborales y los centros de bienestar de los trabajadores. Dicha formación incluye información básica sobre la gestión e investigación de las quejas. El número de programas de formación realizados por los institutos de relaciones laborales y los centros de bienestar de los trabajadores se ha especificado en párrafos anteriores.
- Respecto de cada queja relativa a prácticas laborales ilícitas o discriminación antisindical, el Departamento de Trabajo solicita por escrito al empleador y al querellante su cooperación en el proceso de investigación.
- La policía industrial también mantiene su colaboración con los empleadores y los equipos directivos de las fábricas a fin de sensibilizar a los respectivos miembros del personal de seguridad sobre la prevención de la violencia y el apoyo a las investigaciones de presuntos casos de violencia y acoso.

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

- Los ministerios competentes, a saber, el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministerio de Asuntos Internos y el Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios, siguen transmitiendo periódicamente instrucciones a sus organismos subsidiarios con relación a la tramitación de los casos, en particular aquellos que tienen que ver con presuntos actos de violencia y acoso contra trabajadores.
- Los miembros del Poder Judicial, el Ministerio Público y los organismos encargados de hacer cumplir la ley reciben formación periódica sobre estas cuestiones como parte de sus respectivos mandatos. Podrá proporcionarse formación personalizada complementaria en función de necesidades específicas y con el apoyo técnico de la OIT.
- El Departamento de Trabajo tiene previsto impartir, en colaboración con la policía industrial, un taller de formación de instructores sobre prevención de prácticas laborales ilícitas, violencia y acoso en septiembre de 2022.
- 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 un comité específico adscrito a un ministerio u organismo apropiado 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

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

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

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

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

Medida 4.4. Promoción del diálogo social

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

- A tal fin, el 2 de septiembre de 2022, se celebró una reunión inicial de consulta tripartita bajo la presidencia del Secretario del Ministerio de Trabajo y Empleo.

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. En 2021, el Consejo Consultivo Tripartito se reunió en tres ocasiones y en 2022 ya se ha reunido cuatro veces.
- 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 del país, prestando especial atención a las relaciones laborales. De mayo de 2021 a junio de 2022, el Consejo Consultivo Tripartito del sector de la confección ha celebrado cinco reuniones.
- 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

- Se está discutiendo este asunto con la OIT con miras a elaborar una hoja de ruta para la concienciación y el fomento de la capacidad de los interlocutores sociales en materia de diálogo social y negociación colectiva en todos los planos. La hoja de ruta incluirá sesiones de formación, talleres, grupos de discusión, sesiones informativas, etc.
- Estas actividades de concienciación y fomento de la capacidad se llevarán a cabo en un marco tripartito, con el apoyo de la OIT.
- En junio de 2022, se celebraron las discusiones iniciales con representantes de la sede de la OIT para realizar una misión de evaluación de los mecanismos e instituciones de diálogo social. Está previsto que la misión se realice del 16 al 20 de octubre de 2022. En esta misión, los mandantes elaborarán un plan de trabajo con recomendaciones para fortalecer las prácticas de diálogo social, tras la realización de un autodiagnóstico con el método de autoevaluación para las instituciones de diálogo social desarrollada por la OIT.

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

- El 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 de dicho comité se celebró en formato virtual el 6 de julio de 2021.
- Posteriormente, se procedió a la creación, el 29 de septiembre de 2021, de un grupo de trabajo tripartito integrado por diez miembros y por un representante de la Oficina de País de la OIT para Bangladesh y otro de la GIZ.
- Del 2 al 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 lo discutido en el taller, se revisó el proyecto de marco.
- En junio de 2022, los representantes de los empleadores de Bangladesh firmaron una carta de adhesión para aplicar el régimen de seguro de accidentes del trabajo. También se celebró una reunión con funcionarios de la sede de la OIT para discutir los próximos pasos.
- A fin de aplicar dicho régimen a título experimental, 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, incluida la División de Relaciones Económicas, para su aprobación. El proyecto cuenta con el apoyo de los Países Bajos.
- La GIZ también ha expresado su voluntad de apoyar la aplicación del régimen de seguro de accidentes del trabajo. A tal fin, se ha preparado un documento de proyecto que se ha remitido a la División de Relaciones Económicas.
- El 21 de junio de 2022 se puso en marcha la aplicación a título experimental del régimen de seguro de accidentes del trabajo en el sector de la confección. A efectos de contar con unas cuentas y una estructura de gobernanza separadas, se ha propuesto la introducción de las enmiendas necesarias en el Reglamento de Trabajo de Bangladesh.

- El Reglamento de Trabajo de Bangladesh de 2015, en su forma enmendada en 2022, se publicó en el *Boletín Oficial* del 1.º de septiembre de 2022.
- Se ha preparado un borrador de la estructura de gobernanza para la aplicación a título experimental del régimen de seguro de accidentes del trabajo, que se notificará en breve. Mientras tanto, la OIT y la GIZ han iniciado su colaboración a este respecto con el Fondo Central.
- También se ejecutará un proyecto financiado por el Gobierno de Bangladesh titulado «Sistema de Gestión de Información Laboral de Bangladesh (LIMS)».

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

- El Gobierno de Bangladesh adoptó en 2020 una política para ejecutar el programa de protección social destinado a los trabajadores del sector de la confección, el cuero y el calzado que pierden su empleo por despido o recorte de personal. En el marco de esta política, el programa de protección social se aplicará a título experimental durante dos años, en 2020-2021 y 2021-2022. Sobre la base de los resultados de esa aplicación, se podrían tomar iniciativas para ejecutar el programa de forma permanente.
- Las prestaciones por enfermedad y maternidad se conceden de acuerdo con las disposiciones de la Ley básica para la protección social y laboral de Bangladesh.

Información complementaria

- Como se indicó en el primer informe sobre los progresos realizados, el Ministerio de Trabajo y Empleo ha establecido seis subcomisiones, correspondientes a las seis esferas temáticas previstas, a fin de hacer un seguimiento de la aplicación de la presente hoja de ruta y los compromisos conexos.
- El 1.º de febrero de 2022, el Ministerio de Trabajo y Empleo notificó la constitución de una Unidad de Coordinación de Aplicación de la Reforma, integrada por 12 miembros, para brindar apoyo a la labor de la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento y de las seis subcomisiones mencionadas. El Secretario del Ministerio de Trabajo y Empleo actuará en calidad de asesor de esta unidad, y un secretario adjunto se encargará de la coordinación general. El Ministerio de Trabajo y Empleo está en contacto con la OIT para el funcionamiento efectivo de la Unidad de Coordinación de Aplicación de la Reforma.