



Consejo de Administración

342.^a reunión, Ginebra, junio de 2021

Sección Institucional

INS

Fecha: 10 de junio de 2021

Original: inglés

Hoja de ruta de medidas para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja relativa al incumplimiento por Bangladesh del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Resumen: El presente documento contiene la Hoja de ruta de medidas para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja relativa al incumplimiento por Bangladesh de los Convenios núms. 81, 87 y 98, enviada por el Gobierno de Bangladesh en respuesta a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 341.^a reunión (marzo de 2021).

Unidad autora: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES).

Documentos conexos: GB.341/INS/11 (Rev.1).

► Antecedentes

1. Bangladesh se incorporó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1972 y ese mismo año ratificó, en un solo día, 29 convenios de la Organización, a cuya filosofía manifestó así su adhesión incondicional. Bangladesh ha suscrito 35 convenios de la OIT, entre ellos siete de los ocho convenios fundamentales de la Organización. Tiene además el placer de informar de los notables avances que su sector del trabajo y el empleo ha registrado en los últimos años, a raíz de varias reformas administrativas, jurídicas y programáticas, que le han permitido en particular mejorar las actividades sindicales, la seguridad en el lugar de trabajo, los salarios, el desarrollo de las cualificaciones y el bienestar de los trabajadores.
2. El Gobierno se comprometió firmemente a seguir desarrollando el sector laboral en virtud de las normas internacionales. Según el programa electoral de la Liga Awami de Bangladesh, que figura en el párrafo 3.17, página 52: «La Liga Awami está decidida a aplicar medidas multilaterales en materia de política laboral y bienestar de los trabajadores, con arreglo a la Constitución y a los convenios de la OIT». No cabe pues la menor duda de que el Gobierno tiene la sincera intención de mejorar el sector trabajador de conformidad con la práctica internacional y la constitución política de Bangladesh, en la que se consagran los derechos fundamentales de todos los ciudadanos del país, incluidos los laborales. La situación de los derechos laborales y la seguridad en el lugar de trabajo en Bangladesh se está examinando en varios foros bilaterales, multilaterales e internacionales, donde se han reconocido y valorado debidamente los avances logrados por el país.
3. Desde 2013, Bangladesh ha introducido reformas significativas en los ámbitos jurídico y administrativo, respaldadas por actividades prácticas, con la intención de proteger los derechos laborales y la seguridad en el lugar de trabajo en el país. Entre dichas reformas jurídicas cabe citar las enmiendas a la Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006 (introducidas en 2013 y 2018); la adopción de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación, de 2019, y la formulación del Reglamento del Trabajo de Bangladesh, 2015. Con miras a la aplicación efectiva de la Ley del Trabajo, la Dirección de Inspección de Fábricas y Establecimientos fue elevada en enero de 2014 a la categoría de Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE), con 575 puestos de inspector y nuevas oficinas en el terreno. Asimismo, se elevó la Dirección del Trabajo (DOL) a la categoría de Departamento, con un incremento de sus dotaciones de 712 a 921 integrantes, y se proporcionaron recursos y medios logísticos adicionales a ambos departamentos. Cabe mencionar además iniciativas como las actividades de concienciación a gran escala dirigidas a funcionarios e inspectores del trabajo, empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores; la creación del Centro de Recursos para los Trabajadores; la adopción de los procedimientos estándar relativos a la inscripción de los sindicatos y la discriminación antisindical; la introducción de la aplicación web para móviles «Labour Inspection Management Application» (LIMA); el establecimiento de la Unidad de Coordinación de Medidas Correctivas (RCC); el reajuste del salario mínimo de los trabajadores del sector de la confección en 2013 y 2018, etc.
4. La Comisión de Expertos de la OIT ha formulado comentarios específicos para que se sigan introduciendo mejoras, en particular en relación con la aplicación de los Convenios núms. 81, 87 y 98. Además, en relación con la queja relativa al incumplimiento por Bangladesh de los Convenios núms. 81, 87 y 98, el Consejo de Administración de la OIT,

en su 340.^a reunión (octubre-noviembre de 2020), solicitó al Gobierno que elaborase una hoja de ruta de medidas con plazos concretos. En consecuencia, la Hoja de ruta que figura a continuación se ha elaborado con arreglo a cuatro esferas prioritarias que incluyen una serie de medidas específicas y plazos de ejecución concretos.

5. Estas 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) tratamiento de los actos de discriminación antisindical, las prácticas laborales ilícitas y la violencia contra los trabajadores.
6. La aplicación de la Hoja de ruta afectará a todos los sectores económicos de Bangladesh e implicará una mayor participación de todas las partes interesadas. La asistencia técnica de la OIT y los asociados para el desarrollo será también fundamental para lograr su plena aplicación.
7. Se establecerá una comisión de seguimiento tripartita, con representación gubernamental de alto nivel, que se encargará de examinar y supervisar periódicamente la aplicación de la Hoja de ruta. El Ministerio de Trabajo y Empleo emitirá una notificación sobre la composición y el mandato de dicha comisión.

▶ Hoja de ruta

1. Reforma de la legislación laboral

▶ 1.1. Enmienda del Reglamento del Trabajo, 2015

	Medidas	Calendario
1.1.1.	Reuniones de la Comisión de Examen encargada del análisis minucioso de las propuestas de enmienda	Marzo de 2021
1.1.2.	Reuniones del Consejo Consultivo Nacional Tripartito	Marzo-junio de 2021
1.1.3.	Presentación de la propuesta de enmienda al Consejo de Ministros	Julio-agosto de 2021
1.1.4.	Examen de las propuestas de enmienda por parte del Ministerio de Justicia	Agosto-septiembre de 2021
1.1.5.	Promulgación de ordenanzas por parte del Ministerio de Justicia/publicación en el <i>Boletín Oficial</i>	Septiembre de 2021

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

	Medidas	Calendario
1.2.1.	Constitución de la Comisión de Examen tripartita de la legislación laboral	Julio de 2021
1.2.2.	Recepción de las propuestas de enmienda de los mandantes y de diversos ministerios para su posterior transmisión a la Comisión de Examen	Julio-septiembre de 2021
1.2.3.	Reuniones de la Comisión de Examen encargada del análisis minucioso de las propuestas de enmienda recibidas de las diferentes partes interesadas a la luz de las observaciones formuladas por los órganos de control de la OIT con relación a los Convenios núms. 81, 87 y 98	Octubre de 2021-junio de 2022
1.2.4.	Consultas sobre las propuestas de enmienda a nivel del país y de sus divisiones	Enero-junio de 2022
1.2.5.	Reunión de la Comisión interministerial de enmiendas	Julio-septiembre de 2022
1.2.6.	Reunión del Consejo Consultivo Nacional Tripartito	Octubre de 2021-septiembre de 2022
1.2.7.	Reuniones de la Comisión de Examen (según proceda)	Julio-agosto de 2022
1.2.8.	Revisión por la Comisión de Examen del Consejo de Ministros	Julio-agosto de 2022
1.2.9.	Presentación de la propuesta de enmienda ante el Consejo de Ministros para su aprobación preliminar	Julio-agosto de 2022
1.2.10.	Examen de la propuesta de enmienda por parte del Ministerio de Justicia	Septiembre-noviembre de 2022
1.2.11.	Presentación de la propuesta de enmienda ante el Consejo de Ministros para su aprobación definitiva	Octubre-noviembre de 2022
1.2.12.	Presentación del proyecto de ley de enmienda ante el Parlamento	Noviembre-diciembre de 2022
1.2.13.	Análisis minucioso por parte de la Comisión Permanente del Parlamento	Noviembre-diciembre de 2022
1.2.14.	Aprobación de la Ley en el Parlamento	Noviembre-diciembre de 2022
1.2.15.	Aprobación por el Presidente/publicación en el <i>Boletín Oficial</i>	Noviembre-diciembre de 2022

▶ **1.3. Enmienda del Reglamento del Trabajo de 2015 tras la próxima enmienda, en 2022, de la Ley del Trabajo**

Medidas	Calendario
1.3.1. Reuniones de la Comisión de Examen encargada del análisis minucioso de las propuestas de enmienda	Enero-abril de 2023
1.3.2. Reuniones del Consejo Consultivo Nacional Tripartito	Mayo-junio de 2023
1.3.3. Presentación de la propuesta de enmienda ante el Consejo de Ministros	Julio-agosto de 2023
1.3.4. Examen de las propuestas de enmienda por parte del Ministerio de Justicia	Agosto-septiembre de 2023
1.3.5. Promulgación de ordenanzas por parte del Ministerio de Justicia/publicación en el <i>Boletín Oficial</i>	Septiembre de 2023

▶ **1.4. Adopción del Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación**

Medidas	Calendario
1.4.1. Preparación del proyecto inicial del Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación	Mayo-julio de 2021
1.4.2. Discusión con los interlocutores sociales interesados, en particular, los inversores, las asociaciones de trabajadores y los ministerios competentes (según proceda)	Agosto-diciembre de 2021
1.4.3. Institución de la Comisión tripartita encargada de examinar y finalizar el proyecto	Diciembre de 2021-marzo de 2022
1.4.4. Envío del proyecto final al Ministerio de Justicia para su examen	Abril-junio de 2022
1.4.5. Publicación en el <i>Boletín Oficial</i>	Julio de 2022

▶ **1.5. Enmienda de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación de Bangladesh, de 2019**

Medidas	Calendario
1.5.1. Aplicación del Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación	Julio de 2022-junio de 2023
1.5.2. Análisis sobre el impacto de la adopción del Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación	Julio de 2023-junio de 2024
1.5.3. Discusión sobre el examen de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación con los interlocutores sociales interesados, en particular, los inversores, las asociaciones de trabajadores y los ministerios competentes (según proceda)	Julio de 2023-junio de 2024
1.5.4. Enmienda de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación a la luz de las observaciones formuladas por los órganos de control de la OIT	Junio de 2024-diciembre de 2026

2. Inscripción de sindicatos

Medidas	Calendario
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 vigente sistema de inscripción en línea con arreglo a las últimas enmiendas de la Ley del Trabajo y mediante la elaboración de un sistema integral y la capacitación de los funcionarios competentes de la DOL y sus oficinas regionales	Junio de 2022
2.1.2. Creación por el Departamento de Trabajo de un servicio de asistencia para los trámites de inscripción a fin de facilitar a los trabajadores la preparación de los documentos necesarios mediante el análisis pormenorizado de la solicitud de inscripción de sindicatos.	Junio de 2021
2.1.3. Mantenimiento del sistema de inscripción sin necesidad de conexión para los trabajadores interesados que no tengan un acceso limitado a Internet	2021-2026
2.2. Organización de 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 oferta de oportunidades de formación periódica para los funcionarios competentes (Dirección del Trabajo, Oficina 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	2021-2026
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)	Mayo de 2021

3. Inspección del trabajo y respeto de la legalidad

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

Medidas	Calendario
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	Marzo de 2021-marzo de 2023
3.1.2. Creación de nuevos puestos y contratación de inspectores del trabajo	Diciembre de 2023
3.1.3. Cabal aplicación del sistema digitalizado de inspección del trabajo (LIMA) (en todas las oficinas)	Diciembre de 2021
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 con la creación de más puestos de responsabilidad	Diciembre de 2023 (medida 3.1.2)

Medidas		Calendario
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	Diciembre de 2021
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)	Diciembre de 2021
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 Departamento de inspección de fábricas y establecimientos (DIFE) (donde solo hay uno) para optimizar el seguimiento de los casos de infracción de la legislación laboral	Diciembre de 2023
3.1.6.	Formulación de las modalidades de inspección del DIFE para las Zonas Francas de Exportación en colaboración con la Autoridad de las Zonas Francas de Exportación (BEPZA) de Bangladesh	Junio de 2022 (el sistema actual permanecerá en vigor hasta que se formulen estas nuevas modalidades)
3.1.7.	Incorporación a la Ley del Trabajo de procedimientos estándar sobre quejas e investigaciones laborales	Diciembre de 2022 (medida 1.2)
3.1.8.	Promoción del eficaz funcionamiento del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los comités de seguridad	2021-2026
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	Marzo de 2022

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

Medidas		Calendario
A	DIFE	
3.2.1.	Mantenimiento de la línea de asistencia telefónica (16357) con cargo a los ingresos presupuestarios del DIFE	Completado en enero de 2021 y pendiente de seguimiento
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	Completado
3.2.3.	Elaboración de una base de datos de quejas que incluya: <ul style="list-style-type: none"> a) información sobre el número y la naturaleza de los alegatos; b) la naturaleza del seguimiento de las llamadas 	Diciembre de 2021

Medidas	Calendario
3.2.4. Organización periódica de programas de formación para todo el personal y los funcionarios del servicio encargados de recibir las quejas por la línea de asistencia telefónica según el procedimiento estándar de tramitación de reclamaciones	2021-2026
B. BEPZA	
3.2.5. Creación de un servicio de asistencia telefónica para todos los trabajadores de las zonas francas de exportación	Completado en marzo de 2021

► **3.3. Eliminación de retrasos acumulados en la tramitación de los casos pendientes ante los tribunales laborales, en particular en el área metropolitana de Daca**

Medidas	Calendario
3.3.1. Adopción de medidas para garantizar la funcionalidad plena de los tres tribunales laborales recién creados:	
3.3.1.1. Apertura de oficinas en tres ubicaciones diferentes	Realizado
3.3.1.2. Adscripción de jueces por el Ministerio de Justicia	Realizado
3.3.1.3. Contratación de un secretario judicial por la Comisión de la Función Pública de Bangladesh	Diciembre de 2021
3.3.1.4. Contratación de funcionarios de apoyo adicionales	Junio de 2022
3.3.1.5. Selección de representantes de los empleadores y los trabajadores	Realizado
3.3.1.6. Formación de los funcionarios judiciales de los tribunales laborales	Diciembre de 2022
3.3.2. Creación de nuevos tribunales laborales en los distritos de Naranyanganj, Gazipur, Cumilla y Faridpur:	
3.3.2.1. Creación de plazas por el Ministerio de Administración Pública, el Ministerio de Finanzas y el Ministerio de Trabajo y Empleo	Junio de 2022
3.3.2.2. Apertura de oficinas para los tribunales laborales recién creados	Junio de 2023
3.3.2.3. Adscripción de jueces a los nuevos tribunales laborales por el Ministerio de Justicia	Diciembre de 2023
3.3.2.4. Contratación por la Comisión de la Función Pública de un secretario judicial y de personal adicional de apoyo oficial	Diciembre de 2023
3.3.2.5. Selección de representantes de los empleadores y los trabajadores	Diciembre de 2023
3.3.2.6. Formación de los funcionarios judiciales adscritos a los tribunales laborales	Junio de 2024
3.3.3. Adscripción de un juez adicional (titular) al Tribunal de Apelación del Trabajo:	
3.3.3.1. Creación de una plaza de juez adicional (titular) para el Tribunal de Apelación del Trabajo, así como de otras plazas de personal de apoyo oficial	Diciembre de 2022
3.3.3.2. Apertura de oficinas para la plaza de juez adicional (titular) recién creada	Diciembre de 2023
3.3.3.3. Adscripción de un juez adicional (titular)	Diciembre de 2023

Medidas	Calendario
3.3.3.4. Contratación de personal adicional de apoyo oficial	Diciembre de 2023
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	Julio de 2021-junio de 2022
3.3.5. Continuación de los esfuerzos de mejora de las instalaciones de los tribunales	2021-2026

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

Medidas	Calendario
3.4.1. Creación de una Unidad de Conciliación y Arbitraje en la Dirección del Trabajo encargada de prestar servicios de secretaría y realizar el seguimiento de casos individuales en función de las necesidades	Julio de 2021
3.4.2. Desarrollo de un procedimiento estándar para el sistema de conciliación mediante la celebración de consultas tripartitas	Diciembre de 2021
3.4.3. Nombramiento de mediadores mediante publicación en el Boletín Oficial	Junio de 2022
3.4.4. Desarrollo de un procedimiento estándar para el sistema de arbitraje mediante la celebración de consultas tripartitas	Junio de 2022
3.4.5. Creación de un tribunal de arbitraje	Diciembre de 2022
3.4.6. Promoción del sistema de conciliación y arbitraje como mecanismo alternativo para la resolución de conflictos	2021-2026
3.4.7. Organización de sesiones informativas sobre el sistema de conciliación y arbitraje para trabajadores, empleadores y funcionarios de la DOL	2021-2026

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

► **4.1. Medidas preventivas**

Medidas	Calendario
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	2021-2026
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	DOL: diciembre de 2021 BEPZA: diciembre de 2023 Ministerio de Asuntos Internos: diciembre de 2023

Medidas	Calendario
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	Ministerio de Asuntos Internos: junio de 2022
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	Ministerio de Asuntos Internos, Ministerio de Trabajo y Empleo: 2021-2026

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

Medidas	Calendario
4.2.1. Organización periódica de actividades de formación y transmisión de instrucciones claras (con la correspondiente supervisión) dirigidas a todo el personal de la DOL encargado de la tramitación de las quejas por cumplimiento de los procedimientos estándar sobre discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas con los trabajadores	2021-2026
4.2.2. Difusión periódica de información a todos los trabajadores sobre sus derechos, en particular los de presentar quejas y recibir asistencia letrada en caso de vulneración o abuso de esos derechos	2021-2026
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	2021-2026
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, especialmente en particular, con motivo de protestas	2021-2026
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	2021-2026
4.2.6. Aclaración, en la Ley del Trabajo y la Ley del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación, de la prohibición de confeccionar listas negras de trabajadores actuales o antiguos, por tratarse de una práctica laboral ilícita	Medidas 1.2 y 1.5

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

Medidas	Calendario
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	Diciembre de 2022 (medida 1.2 respecto a la Ley del Trabajo)
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	DOL: junio de 2021 y actualizaciones trimestrales Ministerio de Asuntos Internos: supervisión periódica con los organismos competentes encargados de hacer cumplir la ley

► **4.4. Promoción del diálogo social**

Medidas	Calendario
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	Julio de 2021-junio de 2023
4.4.2. Desarrollo de un mecanismo institucional que promueva los consejos consultivos tripartitos nacional y sectoriales, y refuerzo de las capacidades de estos	Diciembre de 2021
4.4.3. Desarrollo y aplicación de una hoja de ruta para la concienciación y el fomento de la capacidad de los interlocutores sociales con relación al diálogo social y la negociación colectiva en todos los planos, incluidos el sectorial y el nacional	Diciembre de 2021 y siguientes
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:	
a) terminar de diseñar el proyecto y de definir su alcance y su financiación;	Julio-diciembre de 2021
b) asegurar la ejecución del proyecto.	Enero de 2022-diciembre de 2023
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».	2021-2026