



Consejo de Administración

343.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2021

Sección Institucional

INS

Fecha: 11 de noviembre de 2021

Original: inglés

Décimo punto del orden del día

Informe del Gobierno de Bangladesh sobre los progresos realizados con respecto a la puntual aplicación de la hoja de ruta elaborada para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja relativa al supuesto incumplimiento por Bangladesh 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)

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

presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por varios delegados trabajadores a la 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2019)¹.

2. Tras considerar que la queja era admisible dado que reunía las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Constitución de la OIT, el Consejo de Administración pidió al Director General que transmitiera la queja al Gobierno de Bangladesh, invitándole a que comunicara sus observaciones al respecto a más tardar el 30 de enero de 2020, y que incluyera este punto en el orden del día de la 338.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2020), que se postergó debido a la pandemia de COVID-19.
3. En su 340.^a reunión (octubre-noviembre de 2020), en vista de la información comunicada por el Gobierno de Bangladesh sobre la situación en materia de libertad sindical en el país, y tomando debida nota del compromiso del Gobierno de seguir mejorando la situación general y de tratar las cuestiones pendientes ante los órganos de control, el Consejo de Administración pidió al Gobierno que elaborara, con el apoyo de la Oficina y de las secretarías del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, y celebrando consultas plenas con los interlocutores sociales interesados, una hoja de ruta de medidas con resultados tangibles y plazos concretos para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26 a la 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019).
4. En su 341.^a reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración tomó nota de los progresos realizados por el Gobierno con respecto a la elaboración de una hoja de ruta con plazos concretos y pidió al Gobierno que presentara la hoja de ruta definitiva para información en junio de 2021. También solicitó al Gobierno que le informara sobre los progresos realizados con respecto a la puntual aplicación de la hoja de ruta en su 343.^a reunión (octubre-noviembre de 2021) y aplazó la decisión de tomar nuevas medidas adicionales en relación con la queja hasta esa reunión.
5. El Gobierno presentó la hoja de ruta definitiva para información del Consejo de Administración el 23 de mayo de 2021² y señaló que había sido 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. Según el Gobierno, la hoja de ruta afectaría a todos los sectores económicos e implicaría una mayor participación de las partes interesadas de todos los sectores.
6. El 30 de septiembre de 2021, el Gobierno informó sobre los progresos realizados con respecto a la puntual aplicación de la hoja de ruta, de conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 341.^a reunión (marzo de 2021) (véase el anexo). El Gobierno informó que se había creado una Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento (CTAS) en agosto de 2021 para supervisar los progresos en la aplicación de la hoja de ruta conforme a los plazos establecidos y brindar orientaciones generales para su aplicación. Además, se habían formado seis subcomisiones para aplicar medidas en las áreas temáticas específicas previstas en la hoja de ruta y se estaba creando una Unidad de Coordinación de Aplicación de la Reforma dentro del Ministerio de Trabajo y Empleo para asegurar la coordinación eficaz y apoyar la labor de la CTAS y las

¹ GB.337/INS/13/1.

² GB.342/INS/INF/2 (Rev. 1).

subcomisiones. El Gobierno señaló que el informe de situación se envió a los mandantes tripartitos y se debatió durante la reunión de la CTAS de septiembre de 2021.

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

▶ Proyecto de decisión

8. **Tomando nota de la hoja de ruta de medidas presentada en mayo de 2021 y del informe relativo a los progresos realizados con respecto a su puntual aplicación presentado en septiembre de 2021, el Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa:**
 - a) **solicita al Gobierno de Bangladesh que, en su 344.^a reunión (marzo de 2022), le informe de los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26, y**
 - b) **aplaza la decisión de tomar nuevas medidas adicionales en relación con la queja hasta su 346.^a reunión (noviembre de 2022).**

► Anexo

Informe del Gobierno de Bangladesh sobre los progresos realizados con respecto a la puntual aplicación de la hoja de ruta elaborada en respuesta a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 341.ª reunión (marzo de 2021)

Información sobre la aplicación de la hoja de ruta

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. La hoja de ruta contiene medidas específicas con respecto a reformas jurídicas y administrativas, el cumplimiento de la legislación y las actividades de formación y promoción.
2. En consecuencia, la hoja de ruta se elaboró con arreglo a cuatro esferas prioritarias que incluyen una serie de medidas específicas y plazos de ejecución concretos.
3. Las cuatro esferas prioritarias son:
 - 1) la reforma de la legislación laboral;
 - 2) la inscripción de sindicatos;
 - 3) la inspección del trabajo y el respeto de la legalidad, y
 - 4) el tratamiento de los actos de discriminación antisindical, las prácticas laborales ilícitas y la violencia contra los trabajadores.
4. La hoja de ruta se elaboró en consulta con la OIT, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores de la Organización y organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, y fue examinada por el Consejo Consultivo Tripartito Nacional. 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, y esta se sometió para información al Consejo de Administración en su 342.ª reunión (junio de 2021).
5. Posteriormente, el Ministerio de Trabajo y Empleo creó la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento (CTAS) mediante una circular de fecha 11 de agosto de 2021. La CTAS se encarga, entre otras cosas, de:
 - 1) seguir el progreso de la aplicación de las medidas con plazos concretos que figuran en la hoja de ruta presentada a la OIT y en el Plan de Acción Nacional sobre el Sector Laboral de Bangladesh que se comunicó a la Unión Europea, y
 - 2) ofrecer orientaciones generales para la aplicación de ambos documentos. La primera reunión de la CTAS se celebró el 5 de septiembre de 2021.
6. Desde el punto de vista operativo, para apoyar el proceso de aplicación, se crearon **seis** subcomisiones temáticas encargadas de aplicar las medidas correspondientes a las esferas temáticas específicas previstas en la hoja de ruta y en el Plan de Acción Nacional:
 - 1) la Subcomisión de legislación laboral;
 - 2) la Subcomisión de derecho laboral de las zonas francas industriales;
 - 3) la Subcomisión de diálogo social y administración del trabajo;
 - 4) la Subcomisión de inspección del trabajo y seguridad industrial;
 - 5) la

Subcomisión de protección social, y 6) la Subcomisión para la eliminación del trabajo infantil. De ser necesario, la OIT podrá prestar asistencia técnica para el trabajo de la CTAS y de las subcomisiones, de común acuerdo.

7. Para coordinar de manera eficaz y apoyar la labor de la CTAS y las **seis** subcomisiones temáticas, se está creando una Unidad de Coordinación de Aplicación de la Reforma dentro del Ministerio de Trabajo y Empleo.
8. La aplicación de la hoja de ruta afectará a todos los sectores económicos de Bangladesh e implicará una mayor participación de las partes interesadas en todos los sectores industriales.
9. La asistencia técnica de la OIT y de los asociados para el desarrollo es fundamental para asegurar la aplicación exitosa de la hoja de ruta conforme a los plazos establecidos. El Gobierno de Bangladesh ha comenzado a colaborar con la OIT y la Unión Europea en este sentido.

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

El siguiente informe de situación se difundió a los mandantes tripartitos y, posteriormente, fue examinado por la CTAS en su reunión del 26 de septiembre de 2021.

Medida 1. Reforma de la legislación laboral

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

- El 1.º de octubre de 2019 se constituyó una Comisión Tripartita encargada de enmendar el Reglamento del Trabajo de Bangladesh de 2015, integrada por 11 miembros. La Comisión Tripartita celebró su primera reunión el 17 de noviembre de 2019, pero no pudo proseguir sus labores debido a la pandemia de COVID-19, durante la cual dos de sus miembros fallecieron (y han sido reemplazados).
- Por decisión de la Comisión Tripartita, se había solicitado a las partes interesadas que presentaran propuestas de enmienda. Hasta la fecha se han recibido propuestas de enmienda de seis Gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- El 31 de enero de 2021 se creó un grupo de trabajo tripartito de seis miembros para preparar, en colaboración con un experto jurídico, una propuesta de proyecto de enmienda del Reglamento del Trabajo de Bangladesh, 2015. El grupo de trabajo celebró seis reuniones para preparar la propuesta de proyecto de enmienda, que presentó a la Comisión Tripartita el 4 de marzo de 2021. En el proceso se tuvieron debidamente en cuenta las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.
- En sus ocho reuniones, la Comisión Tripartita finalizó la propuesta de proyecto de enmienda y la presentó al Ministerio de Trabajo y Empleo. Tras recibir la aprobación de la Ministra de Estado de Trabajo y Empleo, la propuesta de proyecto se someterá al examen del Consejo Consultivo Tripartito Nacional.

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

- El 20 de diciembre de 2020 se creó una Comisión de Examen Tripartita de la Legislación Laboral (CETLL) para seguir redactando la enmienda de la Ley del Trabajo de Bangladesh, 2006 (en su forma enmendada en 2018). En la primera reunión de la

CETLL, celebrada el 11 de febrero de 2021, se estableció un grupo de trabajo tripartito, apoyado por un experto jurídico.

- Tras la decisión adoptada en la primera reunión de la CETLL, el 1.º de marzo de 2021 se solicitó a las partes interesadas que presentaran propuestas de enmienda a más tardar el 10 de marzo de 2021. El llamamiento a propuestas de enmienda también se publicó en el sitio web del Ministerio de Trabajo y Empleo el 1.º de marzo de 2021. Dentro del plazo fijado, se recibieron propuestas de enmienda de 11 gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores. El grupo de trabajo tendrá en cuenta estas propuestas en sus próximas reuniones, junto con las observaciones efectuadas a ese respecto por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

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

- Se ha preparado un proyecto inicial del Reglamento de Trabajo en las Zonas Francas Industriales. Las discusiones sobre el proyecto inicial con las partes interesadas (inversores, asociaciones de trabajadores y autoridades gubernamentales competentes) comenzaron en julio de 2021. Hasta la fecha, se han celebrado cuatro reuniones sobre este tema.
- Está previsto que las consultas sobre el proyecto inicial finalicen en diciembre de 2021, fecha en la que se someterá a una comisión tripartita. El 23 de septiembre de 2021 se celebró una reunión de consulta con empleadores y trabajadores con el objetivo de crear dicha comisión tripartita.

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

- Después de trabajar en el Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales y de analizar su impacto, las tareas para enmendar la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales, 2019 comenzarán en julio de 2023. Ahora está previsto que todo el proceso finalizará en junio de 2025, en lugar de diciembre de 2026.

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 Departamento de Trabajo ya ha tomado la iniciativa para simplificar más aún el proceso de inscripción de los sindicatos al completar la digitalización (en la [plataforma myGov](#)) con la ayuda del programa a2i (acceso a la información) de la División de Tecnología de la Información y la Comunicación. Está previsto que el sistema comience a funcionar en diciembre de 2021 y seguirá revisándose y actualizándose sobre la base de los comentarios de las partes interesadas.

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

- En enero de 2021 se creó un servicio de asistencia para los trámites de inscripción en cada oficina del Registro Sindical del Departamento de Trabajo para asegurarse de que las solicitudes se presentaran correctamente y facilitar así el proceso de inscripción.

- De enero a septiembre de 2021, el Departamento de Trabajo registró la inscripción de 209 sindicatos, lo que refleja un índice de aprobación del 88,19 por ciento de las solicitudes.

2.1.3. Mantenimiento del sistema de inscripción sin necesidad de conexión

- El sistema de inscripción de sindicatos sin necesidad de conexión sigue en pleno funcionamiento. En septiembre de 2021 estaban inscritos 8 710 sindicatos, lo que representa alrededor de 3 millones de afiliados.
- En el sector de la confección, el número de sindicatos ha aumentado de 132 en enero de 2013 a 1 045 en agosto de 2021.
- Hay 34 federaciones sindicales nacionales y 191 federaciones sindicales sectoriales (entre ellas 56 federaciones en el sector de la confección).

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

- De julio de 2020 a junio de 2021, el Departamento de Trabajo formó a 10 605 trabajadores, personal de dirección y funcionarios gubernamentales a través de sus 4 institutos de relaciones laborales y 32 centros de bienestar de los trabajadores, con casi un 45 por ciento de participantes mujeres.
- Los cursos de educación de los trabajadores y de relaciones laborales incluyen capacitación en el proceso de inscripción de sindicatos, entre otros temas.
- El Departamento de Trabajo, con el apoyo de la OIT, organizará cursos de actualización para funcionarios seleccionados del Departamento sobre procedimientos operativos estándar en materia de inscripción de sindicatos en el último trimestre de 2021.

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

- Para que el sistema de inscripción de sindicatos sea más transparente, el resultado detallado de las solicitudes pronto se pondrá a disposición del público a través de una base de datos en línea en el sitio web del Departamento de Trabajo (www.dol.gov.bd). Está previsto que la base de datos se pondrá en funcionamiento en breve.
- Actualmente 32 funcionarios de la sede del Departamento de Trabajo, 6 divisiones y 9 oficinas de trabajo regionales participan en la actualización de la información de la base de datos.

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.

- Los inspectores de trabajo son contratados a través de la Comisión de la Función Pública de Bangladesh (CFPB). En junio de 2021, ante la solicitud de crear 108 puestos vacantes, la CFPB recomendó a 54 inspectores del trabajo para el Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE) entre los candidatos a la 38.ª oposición al Servicio de Administración Pública de Bangladesh.

- Además, el 16 de septiembre de 2021 la CFPB recomendó la contratación de 35 inspectores del trabajo (inspectores del trabajo-ingenieros) en el DIFE a través de un proceso de contratación directa.
- Tras la demora provocada por la pandemia de COVID-19, el proceso para contratar más inspectores del trabajo para llenar los demás puestos vacantes se reanudará oportunamente.
- Provisión de puestos vacantes mediante ascenso: según las normas de contratación del DIFE, debe llenarse un número determinado de puestos vacantes con inspectores que tienen derecho a ascender al siguiente nivel. En junio de 2021, había 110 puestos vacantes que correspondían a ascensos. El Gobierno ahora está trabajando en el proceso administrativo para finalizar la lista de gradación de los inspectores calificados que pueden ascender al siguiente nivel.

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

En el marco de la segunda fase del fortalecimiento del DIFE, se ha sometido una propuesta para la creación de nuevos puestos al Ministerio de Administración Pública para su aprobación. El 31 de agosto de 2021 se celebró una reunión en el Ministerio para evaluar la propuesta. Tras el visto bueno de los ministerios competentes, el asunto se remitirá a la CFPB para que inicie el proceso de contratación.

3.1.3. Cabal aplicación del sistema digitalizado de inspección del trabajo

La aplicación del sistema digitalizado de inspección del trabajo (LIMA) se está utilizando en las 23 oficinas de distrito del DIFE. En 2020 y 2021 se llevaron a cabo 8 367 inspecciones mediante la utilización de este sistema en línea. El DIFE está colaborando con la OIT y la Agencia Alemana de Cooperación Internacional para mejorar la aplicación LIMA y resolver problemas técnicos relacionados con esta. Se ha creado una comisión para supervisar los progresos.

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

- La propuesta presentada al Ministerio de Administración Pública prevé la creación de 4 puestos adicionales de inspectores generales, 12 puestos de inspectores generales adjuntos, 51 puestos de subinspectores generales y 288 puestos de inspectores generales auxiliares. De ser aprobados, habría más oportunidades de ascenso y mayores perspectivas de carrera para los inspectores del trabajo.
- Se siguen realizando actividades de formación periódicas. En 2020 y 2021, un total de 988 aprendices participaron en 47 programas de formación interna para inspectores del trabajo. Además, otros 30 inspectores del trabajo participaron en un curso impartido por la Fundación del Instituto de Administración y Gestión de Bangladesh.
- Asimismo, en 2020 y 2021 un total de 700 aprendices participaron en 22 programas de formación para inspectores del trabajo, organizados por asociados nacionales e internacionales.
- La propuesta de creación de nuevos puestos en el DIFE presentada al Ministerio de Administración Pública prevé también el establecimiento de una división jurídica.

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

Se está debatiendo la formulación de las modalidades de inspección del DIFE para las zonas francas industriales. A tal efecto, se prevé celebrar otra reunión entre el DIFE y la Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Bangladesh para dar seguimiento a su última reunión celebrada el 16 de febrero de 2021.

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

- La décima reunión del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, presidida por la Ministra de Estado de Trabajo y Empleo, se celebró el 18 de septiembre de 2021 y contó con la asistencia de todas las partes interesadas. El Consejo aprobó el Plan nacional de acción de seguridad y salud en el trabajo (SST) y dio a conocer el Perfil de SST para Bangladesh, recientemente publicado y elaborado con la asistencia técnica de la OIT.
- El Consejo de SST había aprobado anteriormente las Directrices para la Prevención y Mitigación de la COVID-19 en el Trabajo.
- Hasta junio de 2021, se habían creado 4 852 comités de seguridad en fábricas de todo el país, de conformidad con la Ley del Trabajo de Bangladesh, 2006.

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

El Ministerio de Trabajo y Empleo está discutiendo con la OIT el esquema de la propuesta de marco de colaboración entre el DIFE y el Comité Regional de Seguridad para controlar la seguridad de los edificios en el sector de la confección.

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

- Desde enero de 2021, está funcionando una línea de asistencia telefónica con cargo a los ingresos presupuestarios del DIFE.
- Desde entonces, se han recibido 628 quejas a través de la línea de asistencia telefónica, de las cuales 287 se resolvieron para agosto de 2021.

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

Se creó una unidad de gestión de quejas en el DIFE integrada por ocho **inspectores del trabajo, que siguieron una formación de dos días para recibir quejas a través de la línea de asistencia telefónica.** También se impartirán formaciones periódicas.

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 la línea de asistencia telefónica de la Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Bangladesh (16128), que está disponible las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana. La línea se había creado para proteger los derechos laborales y fortalecer el sistema de resolución de reclamaciones vigente, así como para asegurar que los trabajadores de empresas en ocho zonas francas sujetas a la

Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Bangladesh tengan acceso al servicio de asistencia cuando lo necesiten.

- Desde que se creó la línea de asistencia telefónica se ha recibido un total de 1 044 llamadas, de las cuales 1 015 se han resuelto y las 29 restantes están en proceso de examen.

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

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

- Para acelerar la tramitación de casos relacionados con el trabajo y eliminar retrasos, en 2019 se crearon tres tribunales laborales nuevos en Sylhet, Barishal y Rangpur. En la actualidad, hay diez tribunales laborales en el país.
- Tras la apertura de las oficinas, la contratación de jueces y la designación de los representantes de empleadores y de trabajadores, los nuevos tribunales ya están operativos.
- Se realizaron nombramientos para los puestos de secretario judicial el 16 de septiembre de 2021. Se externalizó la contratación de funcionarios de apoyo de nivel inferior. Sin embargo, aún se está procediendo a la contratación del resto del personal de apoyo. Los funcionarios recientemente contratados comenzarán a recibir capacitación en breve.

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

- Para la creación de nuevos tribunales laborales en los distritos de Narayanganj, Gazipur, Cumilla y Faridpur, el Ministerio de Administración Pública determinó el número de puestos y vehículos necesarios, y definió las cuestiones logísticas. Posteriormente, el Ministerio de Finanzas examinó la estructura salarial del personal propuesto (a excepción de la del tribunal de Faridpur).
- El 18 de julio de 2021 se envió la propuesta para la creación de nuevos tribunales en Narayanganj, Gazipur y Cumilla a la División del Gabinete, para que la presentara ante el Comité de Secretarios de Desarrollo Administrativo para su aprobación.

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

El 11 de agosto de 2021, el Ministerio de Trabajo y Empleo envió una propuesta al Tribunal de Apelación del Trabajo para que este se pronunciara sobre la creación del nuevo puesto.

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

El Ministerio de Trabajo y Empleo está organizando un taller con jueces de tribunales laborales con este fin.

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. Desde 2013 se han presentado al Departamento de Trabajo 101 solicitudes de conciliación: 94 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 seguían pendientes de resolución.

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

El Departamento de Trabajo ha iniciado una consulta con la Oficina de País de la OIT para Bangladesh a fin de desarrollar un procedimiento estándar en materia de conciliación, que se prevé estará finalizado para finales de 2021. Se ha planificado una discusión tripartita la última semana de octubre de 2021.

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 realizar consultas con la Oficina de País de la OIT para Bangladesh a fin de desarrollar un procedimiento estándar en materia de arbitraje para el segundo trimestre de 2022.

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

En febrero de 2022, el Departamento de Trabajo propondrá a 35 de sus funcionarios cursos de actualización sobre procedimientos estándar relativos al sistema de conciliación y arbitraje, con el apoyo de la OIT. Anteriormente, 30 funcionarios del Departamento de Trabajo recibieron capacitación como maestros formadores en la gestión de las relaciones laborales; en 2020 y 2021, esos maestros formadores brindaron capacitación a 1 680 trabajadores y personal directivo sobre el proceso de conciliación, la negociación colectiva y el diálogo social, entre otras cuestiones.

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 organizará dos sesiones informativas o grupos de discusión sobre conciliación y arbitraje para dirigentes sindicales, empleadores y funcionarios del Departamento de Trabajo en el primer y tercer trimestre de 2022.

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

Medida 4.1. Medidas preventivas

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

De julio de 2020 a junio de 2021, el Departamento de Trabajo ha capacitado a 10 605 trabajadores, personal directivo y funcionarios gubernamentales, entre ellos a 4 772 mujeres, a través de sus 4 institutos de relaciones laborales y 32 centros de bienestar de los trabajadores. En los cursos se abordaron diversas temáticas, como la violencia, el acoso, las prácticas laborales ilícitas y la discriminación antisindical 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

El Departamento de Trabajo incorporará datos relacionados con los programas de formación en la base de datos pública de aquí a finales de 2021. Se han proporcionado instrucciones a los institutos de relaciones laborales y los centros de bienestar de los trabajadores para que recopilen información de los participantes en dichos programas (nombre, título del puesto, fábrica/sindicato, edad, sexo, etc.).

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 está organizando programas de formación de cuatro semanas sobre relaciones laborales, dirigidos en particular a los miembros de la policía industrial y de los organismos de seguridad competentes, en sus cuatro institutos de relaciones laborales (Gazipur, Chittagong, Rajshahi y Khulna).

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, el Departamento de Trabajo, con el apoyo de la OIT, impartirá a 35 de sus funcionarios cursos de actualización sobre prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical.

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

Los funcionarios del Departamento de Trabajo difunden información periódica a los trabajadores sobre sus derechos al asistir a las asambleas generales de los sindicatos.

El Departamento de Trabajo ya ha establecido un sistema de presentación de quejas y sugerencias a través de un portal en internet que pronto estará disponible al público.

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 tomará la iniciativa de impartir formación al personal de seguridad, el personal directivo o los empleadores a través de los institutos de relaciones laborales y los centros de bienestar de los trabajadores. Además, el Departamento de Trabajo organizará sesiones de sensibilización con partes interesadas sobre la gestión de quejas. Respecto de cada queja relativa a prácticas laborales ilícitas o discriminación antisindical, el Departamento de Trabajo notifica por escrito al empleador y al querellante para solicitar su cooperación en el proceso de investigación.

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

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

El Departamento de Trabajo ha comenzado a llevar un registro de los procedimientos por prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical en la base de datos pública, que pronto estará disponible. En los procedimientos estándar sobre prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical, el Departamento de Trabajo recomienda soluciones que los empleadores deben cumplir. Entre 2013 y septiembre de 2021 se presentaron al Departamento de Trabajo 195 quejas por discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas. De todas ellas, 186 quejas se han resuelto (se alcanzó un arreglo amistoso en 173 casos, mientras que 13 quejas se presentaron ante tribunales laborales). Hay investigaciones en curso con respecto a las demás quejas.

Medida 4.4. Promoción del diálogo social

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

Con el apoyo de la OIT, el Gobierno se está esforzando por seguir desarrollando los mecanismos institucionales de los consejos tripartitos nacionales y sectoriales y fortalecer sus capacidades.

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

El Departamento de Trabajo ha estado discutiendo con la OIT sobre la posibilidad de elaborar una hoja de ruta para la concienciación y el fomento de la capacidad de los interlocutores sociales en materia de diálogo social y negociación colectiva en todos los planos. La hoja de ruta incluirá sesiones de formación, talleres, grupos de discusión, sesiones informativas, etc. Estos eventos de concienciación y fortalecimiento de la capacidad tendrán lugar en entornos tripartitos.

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 de 14 miembros, con un representante de la OIT, con objeto de finalizar el diseño, el alcance y la financiación del proyecto de régimen de seguro de accidentes del trabajo. La primera reunión del Comité se celebró virtualmente el 6 de julio de 2021. Posteriormente, el 29 de septiembre de 2021, se creó un grupo de trabajo tripartito integrado por diez miembros, además de un representante de la Oficina de País de la OIT para Bangladesh y de la Agencia Alemana de Cooperación Internacional.
- Para aplicar el Programa de Incentivo a la Inversión en el Empleo a título experimental, se ha preparado un documento de proyecto que han de firmar Bangladesh y la OIT. El documento se envió a los ministerios competentes el 21 de septiembre de 2021 para que realizaran comentarios. Está previsto que la aplicación experimental del programa comience en enero de 2022.