



**Convención Internacional sobre  
la Protección de los Derechos de  
Todos los Trabajadores Migratorios  
y de sus Familiares**

Distr. general  
29 de febrero de 2016  
Español  
Original: inglés  
Español, francés e inglés  
únicamente

**Comité de Protección de los Derechos de Todos  
los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares**

**Examen de los informes presentados por los  
Estados partes en virtud del artículo 73 de  
la Convención con arreglo al procedimiento  
simplificado de presentación de informes**

**Informes iniciales que los Estados partes debían  
presentar en 2012**

**Bangladesh\***

[Fecha de recepción: 28 de diciembre de 2015]

\* El presente documento se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.

GE.16-03107 (EXT)



\* 1 6 0 3 1 0 7 \*

Se ruega reciclar



## Índice

	<i>Página</i>
Panorama general del país.....	3
I. Introducción.....	5
II. Información de carácter general.....	6
A. Aplicación de la Convención: marco constitucional, legislativo y judicial en vigor.....	6
B. Marco institucional y administrativo para la aplicación de la Convención.....	9
C. Acuerdos bilaterales y multilaterales sobre migración relativos a los trabajadores migratorios.....	14
D. Características y naturaleza de las corrientes migratorias.....	18
E. Aplicación de la Convención: circunstancias, factores e impedimentos.....	20
F. Difusión y promoción de la Convención y cooperación con la sociedad civil.....	22
III. Información relativa a cada uno de los artículos de la Convención.....	23
A. Principios generales de la Convención.....	23
B. Parte III de la Convención: derechos humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.....	26
C. Parte IV de la Convención: otros derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares que se encuentran en situación regular.....	34
D. Parte V de la Convención: disposiciones aplicables a categorías particulares de trabajadores migratorios y sus familiares.....	39
E. Parte VI de la Convención: promoción de condiciones satisfactorias, equitativas, dignas y lícitas en relación con la migración internacional de los trabajadores y sus familiares.....	39
 Anexos	
I. Lista de las organizaciones de la sociedad civil, organismos gubernamentales, instituciones nacionales y otras partes interesadas consultadas.....	48
II. Lista de convenios de la Organización Internacional del Trabajo a los que Bangladesh se ha adherido o que ha ratificado.....	50
III. Lista de acuerdos, protocolos, memorandos de entendimiento y otros acuerdos bilaterales concertados entre Bangladesh y países receptores de trabajadores migratorios bengalíes.....	53
IV. Traducción oficiosa del texto de la Ley sobre Empleo en el Extranjero y Migrantes, de 2013**	

---

\*\* El anexo IV se puede consultar en los archivos de la Secretaría.

## **Panorama general del país**

### **Situación y geografía**

1. Bangladesh surgió como nación independiente el 16 de diciembre de 1971 tras la Guerra de Liberación de nueve meses liderada por el Padre de la Nación, Bangabandhu Sheikh Mujibur Rahman. El país está situado en el Asia meridional, bordeando la Bahía de Bengala, entre Myanmar y la India, y tiene una superficie de 145.570 km<sup>2</sup>.
2. Con excepción de las regiones altas de la zona nororiental y sudoriental y algunas zonas montañosas del norte y el noroeste, el país consiste de tierras bajas, llanas y fértiles. Bangladesh es un país de ríos: los principales, el Padma, el Meghna, el Jamuna, el Teesta, el Brahmaputra, el Surma y el Karnaphuli, lo atraviesan y fluyen hacia la bahía de Bengala. La gruesa capa de limo que estos ríos depositan durante la estación de las lluvias enriquece continuamente el suelo aluvial.

### **Demografía**

3. En el momento del censo de 2011 la población total de Bangladesh ascendía a 150,2 millones de habitantes, con una densidad demográfica de 1.015 personas por km<sup>2</sup>. La población total de niños en 2012 se elevaba a unos 510 millones, de los cuales 302 millones eran varones y 208 millones, niñas. Existen en el país aproximadamente 33,03 millones de hogares, y su tamaño medio es de 4,4 integrantes. La población total está compuesta por 74,98 millones de hombres y 74,79 millones de mujeres, lo que equivale a una proporción de 100,3 o un número casi igual de cada sexo. La tasa media anual de crecimiento de la población es de 1,37%. Cerca del 83% de la población es musulmana, el 16% es hindú y el 1% está repartido entre budistas, cristianos y otras religiones (Censo de Población de la Oficina de Estadística de Bangladesh, 2011).

### **Economía**

4. Bangladesh ha logrado importantes progresos económicos en los últimos diez años. El crecimiento económico anual oscila entre el 5% y el 6% desde 2000 y los ingresos se han duplicado en menos de 30 años. El ingreso real per cápita ha aumentado en más del 130%, la tasa de pobreza se ha reducido en más de la mitad y el país se encamina hacia el logro de la mayoría de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Durante el período que se examina, la tasa de pobreza disminuyó un 10%.
5. La experiencia de Bangladesh en materia de desarrollo es particularmente notable, dado que resalta como ejemplo de nación joven y dinámica que, pese a haber sufrido un gran número de desastres naturales y conflictos políticos internos, ha logrado mantenerse firme en la vía del desarrollo. El ingreso per cápita ha registrado un aumento constante y se han realizado progresos sostenidos en la reducción de la pobreza. A pesar de ese crecimiento económico, la pobreza sigue siendo el desafío más importante para la política socioeconómica de Bangladesh.
6. El sector agrícola es uno de los principales componentes de la economía de Bangladesh. Este sector contribuye más del 16% del PIB y emplea a alrededor de la mitad de la población activa. Las remesas constituyen un factor importante para la reducción de la pobreza y el aumento del crecimiento económico, pues impulsan el consumo.

Las corrientes de remesas se han duplicado con creces en los últimos cinco años bajo el dinámico liderazgo de la Honorable Primera Ministra, Sheikh Hasina.

7. El actual Gobierno aprobó la Visión 2021. Conforme a esta estrategia, y al correspondiente Plan de Perspectiva a Largo Plazo 2010-2021, se han fijado importantes objetivos de desarrollo para finales de 2021. Si estos se cumplen, el entorno socioeconómico se transformará y Bangladesh dejará de ser una economía de bajos ingresos para iniciar la primera etapa de una economía de ingresos medianos. Además de un ingreso per cápita más elevado, la Visión 2021 prevé un escenario de desarrollo en el que los ciudadanos gozarán de un nivel de vida más alto, una mejor educación y justicia social y un entorno económico más equitativo con la garantía de un desarrollo sostenido.

### **Marco jurídico y administrativo**

8. Bangladesh tiene un sistema de gobierno parlamentario. El Parlamento Nacional consta de 300 escaños sujetos a elección por votación popular en las distintas jurisdicciones territoriales. Además, 50 escaños están reservados para las mujeres. Los miembros del Parlamento son elegidos por un mandato de cinco años.

9. El Presidente nombra Primer Ministro a un miembro del Parlamento que, a su juicio, cuenta con el apoyo de la mayoría de los parlamentarios. El Presidente es el Jefe de Estado y el Primer Ministro es el Jefe de Gobierno. Los Ministros que integran el Gabinete son designados por el Primer Ministro. El Presidente actúa con el asesoramiento del Primer Ministro. El poder ejecutivo es ejercido por el Primer Ministro.

10. El Tribunal Supremo de Bangladesh es la instancia judicial más alta del país y comprende la Sala de Apelaciones y la Sala Superior del Tribunal Supremo. El Tribunal Supremo está integrado por el Presidente del Tribunal Supremo y los magistrados de la Sala de Apelaciones y de la Sala Superior del Tribunal Supremo.

11. El país consta de 7 divisiones administrativas, que a su vez comprenden 64 distritos y 492 subdistritos (upazillas).

### **Estructura social y cultural**

12. Bangladesh es un Estado democrático, laico y socialista. La identidad de Bangladesh está arraigada en una cultura bengalí que trasciende las fronteras internacionales.

13. Bangladesh tiene una gran riqueza histórica y cultural. La tierra, los ríos y la vida del pueblo bengalí conforman un valioso patrimonio que ha evolucionado a lo largo de los siglos y abarca la diversidad cultural de varios grupos sociales de Bangladesh. Durante el Renacimiento Bengalí, en los siglos XIX y XX, destacados escritores, autores, científicos, investigadores, pensadores, compositores, pintores y cineastas bengalíes desempeñaron un papel capital en el desarrollo de la cultura bengalí.

## I. Introducción

14. La República Popular de Bangladesh (en adelante, Bangladesh) presenta su informe inicial sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas y de otra índole que ha adoptado para aplicar la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (en adelante, "la Convención"), de conformidad con el artículo 73, párrafo 1, de dicho instrumento internacional.

15. El presente informe se ha elaborado siguiendo las directrices del Comité para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, y mediante un proceso consultivo en el que participaron todas las partes interesadas, incluidos varios ministerios, divisiones y organismos gubernamentales pertinentes, instituciones nacionales, en particular la Comisión Nacional de Derechos Humanos, y organizaciones de la sociedad civil (véase el anexo I).

16. El 24 de agosto de 2011, el Gobierno de Bangladesh (en adelante "el Gobierno") se adhirió sin condiciones a la Convención, que había entrado en vigor el 1 de julio de 2003. La Convención adquirió carácter vinculante para Bangladesh el 1 de diciembre de 2011 en virtud del artículo 87, párrafo 2. Por tanto, el informe inicial de Bangladesh debía presentarse el 1 de diciembre de 2012, lo cual, a pesar de sinceros esfuerzos, no pudo cumplirse debido a ciertas deficiencias y limitaciones de coordinación institucional. La adhesión en sí misma fue un importante paso de Bangladesh hacia la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares y el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la Convención. En su carácter de Estado parte, Bangladesh trata de velar por que se respeten las garantías internacionales mínimas relacionadas con los derechos humanos de los trabajadores migratorios y de sus familiares y mantiene un firme compromiso al respecto.

17. La Convención impone obligaciones tanto para los países receptores como para los países de origen de los trabajadores migratorios. La mayor parte de los países de destino de los trabajadores migratorios bengalíes no han ratificado la Convención. Esto plantea a Bangladesh ciertas dificultades para asegurarse de que los derechos de sus trabajadores migratorios se promueven y protegen debidamente en el ámbito laboral y durante su estancia en el extranjero, de conformidad con la Convención. El Gobierno, sin embargo, mantiene el compromiso de tomar todas las medidas posibles, incluso a través de las Misiones del país en el extranjero, para proteger y promover los derechos de sus trabajadores migratorios. A pesar de ello, los trabajadores migratorios bengalíes siguen viendo vulnerados sus derechos humanos, y en ocasiones son objeto de tratos inhumanos, maltrato y privación de derechos civiles, sociales y de residencia fundamentales.

18. Por tanto, en lo que se refiere a la protección de los trabajadores migratorios bengalíes, el mayor beneficio que el país ha derivado de su adhesión a la Convención es la posibilidad de invocar los valores y principios allí consagrados en el marco de su relación con los países receptores que no la han ratificado. Esta posibilidad puede ser utilizada por Bangladesh mediante la concertación de acuerdos bilaterales y la adopción de medidas diplomáticas conexas con esos países para estipular que apliquen y garanticen las normas básicas mínimas vigentes a los trabajadores migratorios bengalíes. Bangladesh insta enérgicamente a la comunidad internacional a que ponga de relieve otros derechos humanos y laborales y las normas reconocidas internacionalmente a fin de que los países de destino de los trabajadores migratorios respeten, promuevan y protejan sus derechos humanos fundamentales.

19. Además, Bangladesh sigue colaborando con otros países, especialmente los de la región de Asia y el Pacífico, para promover su adhesión a la Convención. Esto permitiría también a Bangladesh mejorar las medidas de cooperación con los países que reciben trabajadores bengalíes, y establecer así un marco sólido para el respecto de la dignidad, la protección y el bienestar de los trabajadores migratorios, de conformidad con la Convención.

20. Dado que Bangladesh es principalmente un país de origen de trabajadores migratorios y que no hay ningún trabajador migratorio registrado en el país, cabe señalar desde el comienzo que, salvo indicación en contrario, las medidas, actividades, políticas y prácticas descritas en el presente informe se refieren a los trabajadores migratorios de Bangladesh en el extranjero. Un número importante de profesionales, como médicos, especialistas en tecnología de la información, empleados de empresas y profesionales del desarrollo trabajan en Bangladesh con visas de trabajo, pero estos profesionales no son "trabajadores" en el sentido de la Convención. La Convención estipula obligaciones para los Estados partes tanto con respecto a los trabajadores migratorios empleados en sus jurisdicciones como a los trabajadores migratorios nacionales. Cuando procede, el informe se refiere a las medidas y acciones de Bangladesh en cumplimiento de las obligaciones que le incumben respecto de los trabajadores migratorios extranjeros.

## II. Información de carácter general

### A. Aplicación de la Convención: marco constitucional, legislativo y judicial en vigor

21. Siendo un país cuyo ordenamiento jurídico se rige por el *common law*, Bangladesh aplica el principio de dualidad en relación con el efecto y la aplicación de los tratados internacionales. Conforme a lo decidido por la Sala de Apelaciones del Tribunal Supremo<sup>1</sup>, el derecho internacional consuetudinario se incorpora ipso facto en la legislación de Bangladesh (*Bangladesh v. Unimarine S. A. Panama* (1977) 29 DLR (AD) 252). En cambio, todo tratado internacional ratificado por Bangladesh debe ser incorporado específicamente en el ordenamiento jurídico del país. En virtud de la Constitución de la República Popular de Bangladesh (en adelante "la Constitución"), el respeto del derecho internacional es un principio fundamental de la política estatal (art. 25). El poder ejecutivo puede firmar y ratificar cualquier convenio o tratado internacional sin la aprobación previa del Parlamento. Sin embargo, la Constitución (art. 145A) exige que todos los "tratados con otros países" se transmitan al Presidente a fin de que este los presente en el Parlamento para las deliberaciones y el diálogo político necesarios.

22. Tras la ratificación de un tratado internacional, Bangladesh asume la obligación de aplicar sus disposiciones a través de medidas legislativas, administrativas y de otra índole (incluidas decisiones judiciales). Si se determina que la legislación nacional vigente y la Constitución no son suficientes para cumplir dichas obligaciones internacionales, el Gobierno toma las medidas necesarias para promulgar la ley correspondiente.

23. Además, incluso antes de que un tratado internacional se incorpore en el ordenamiento jurídico nacional, las autoridades administrativas y judiciales ejercen sus funciones teniendo en cuenta dicho instrumento internacional. Como dictaminó una vez el Tribunal Supremo de Bangladesh, los tribunales nacionales no deben "hacer caso omiso en

---

<sup>1</sup> El Tribunal Supremo está constituido por dos salas, la Sala del Tribunal Superior y la Sala de Apelaciones.

forma inmediata de las obligaciones internacionales" asumidas por Bangladesh. Explicó también que:

"Si la legislación nacional no es suficientemente clara o no menciona la cuestión [...] los tribunales nacionales deben basarse en el principio incorporado en los instrumentos internacionales. Sin embargo, en los casos en que las leyes nacionales sean claras e incompatibles con las obligaciones internacionales del Estado, los tribunales nacionales estarán obligados a respetar las leyes nacionales, pero señalarán a la atención de los legisladores esta incoherencia" (*H. M. Ershad v. Bangladesh* (2001) 21 BLD (AD) 69, pág. 70).

24. En la actualidad ocurre cada vez con más frecuencia que para interpretar el alcance de los derechos que garantizan las leyes y la Constitución relacionados con determinada causa, el Tribunal Supremo cite o mencione los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por Bangladesh, o se base en ellos (véase, por ejemplo, *State v. Metropolitan Police Commissioner, Khulna* (2008) 60 DLR (HCD) 660). En lo que se refiere a la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, es probable que esta sea invocada por el Tribunal en futuros litigios relacionados con los derechos de los trabajadores migratorios. Cabe destacar que el Tribunal ya se basó en la Convención al emitir un dictamen preliminar en el marco de un litigio relacionado con la aplicación de la Convención, y le pidió al Gobierno que informara sobre las medidas adoptadas para aplicar este instrumento internacional (*Shikkha Shastha Unnayan Karjakram (SHISHUK)*, representada por su Director Gerente en Bangladesh, mandamiento núm. 2952, de 2013; orden de la Sala Superior del Tribunal Supremo, de 11 de marzo de 2013).

25. Tras la ratificación de un tratado de derechos humanos, el Gobierno determina en qué medida la Constitución y las leyes del país son suficientes para permitir su aplicación dentro de su jurisdicción. Cuando se considera necesario tomar medidas legislativas para que las correspondientes leyes nacionales sean compatibles con las disposiciones del tratado que enuncian derechos o prescriben obligaciones, el Gobierno promulga un instrumento legislativo para incorporar dichas disposiciones en el ordenamiento jurídico interno. También puede decidir, mediante la aprobación de la correspondiente ley, que el tratado en su conjunto tendrá el efecto de una ley nacional.

26. Por consiguiente, tras ratificar la Convención en 2011, el Gobierno, en consulta con todas las partes interesadas y con la cooperación técnica de la OIT, elaboró el proyecto de una nueva ley de migración para dar cumplimiento a este instrumento internacional. Finalmente, el Parlamento de Bangladesh (Casa de la Nación) promulgó en 2013 la Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes (Ley núm. 48, de 2013). Esta ley adopta un enfoque basado en los derechos de los trabajadores migratorios bengalíes e incorpora los derechos consagrados en la Convención. En su preámbulo se afirma que el objetivo es promulgar disposiciones conformes a las normas internacionales consagradas en la Convención y otros tratados de derechos laborales y humanos ratificados por Bangladesh, con el fin de crear "oportunidades de empleo en el extranjero y establecer un sistema de migración seguro y justo, para garantizar los derechos y el bienestar de los trabajadores migratorios y sus familiares". Además de incorporar en la legislación nacional algunos derechos concretos enunciados en la Convención (como los derechos a ser informado, a recibir asistencia letrada, a pedir indemnización ante los tribunales, a regresar al país de origen y a recibir asistencia y servicios diplomáticos y consulares) (véase el capítulo VII, artículos 26 a 29 en el anexo IV), esta ley contiene otras disposiciones relativas a los procesos relacionados con la migración internacional en consonancia con la Convención.

27. Además de la Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013, el régimen jurídico aplicable a la migración internacional de trabajadores está constituido por los siguientes tres grupos de instrumentos jurídicos conexos (Normas sobre la Aplicación):

- La Normativa Migratoria, de 2002;
- El Reglamento del Fondo de Bienestar de los Trabajadores Asalariados, de 2002; y
- Normas de Conducta y Reglamento para la Expedición de las Licencias de las Agencias de Colocación, de 2002.

28. Estas normas se elaboraron en cumplimiento del artículo 19 de la Ordenanza sobre Migración de 1982, que ha sido derogada. Sin embargo, en el artículo 49 2) de la Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013 se estipula que las normas siguen vigentes. Estos instrumentos, promulgados en el período posterior a la firma por Bangladesh de la Convención, tienen en cuenta sus imperativos y se proponen cumplir sus disposiciones. Con todo, consciente de la necesidad de revisar más a fondo la normativa para dar cumplimiento a la Convención, el Gobierno, con el apoyo de las partes interesadas, se encuentra en proceso de elaboración de un nuevo conjunto de normas sobre la gestión de la migración, la regulación de la contratación, el Fondo de Bienestar de los Trabajadores Migratorios y el registro de los solicitantes de empleo y los trabajadores en el marco de la Ley de 2013. Además, hay varios decretos, instrucciones y prácticas en vigor dentro de las jurisdicciones administrativas del Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero y sus organismos y departamentos, que forman parte del régimen nacional de migración. Por ejemplo, una ordenanza emitida en 2005 por el Ministerio requiere que las agencias de colocación proporcionen a las mujeres una copia traducida al bengalí del contrato de trabajo mucho antes de la fecha de su partida. Por lo demás, el requisito de proporcionar a los trabajadores contratados copias del contrato de trabajo en la lengua materna es un requisito en todos los casos.

29. Además, otras dos leyes promulgadas en 2012, a saber, la Ley de Prevención y Supresión de la Trata de Personas y la Ley de Prevención del Blanqueo de Dinero, afectan a la administración de las normas relativas a la migración internacional de trabajadores, y, por tanto, a la aplicación de la Convención.

30. Por otro lado, las leyes laborales del país y la Constitución garantizan ciertos derechos que corresponden exactamente a algunos de los derechos reconocidos en la Convención que no se incorporaron en la Ley de 2013. La Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006 contiene disposiciones que garantizan el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos y afiliarse a ellos (ver artículos 175 y 176), el derecho a salarios mínimos y al cobro de los salarios pendientes de pago por el empleador (caps. X y XI), y el derecho a recibir indemnización en caso de lesiones y fallecimiento mientras se trabaja en la industria o la fábrica (véase el capítulo XII). La Ley de 2006 también establece disposiciones para garantizar : i) las condiciones de servicio, en particular las horas de trabajo estipuladas por la ley y la licencia de maternidad y las prestaciones de las trabajadoras (cap. IV); ii) la separación del empleo y la indemnización (arts. 26 y 27); iii) el inicio y la resolución de litigios laborales por medios judiciales y extrajudiciales (cap. XIV); y iv) la seguridad, la salud y la higiene de los trabajadores en el lugar de trabajo (caps. V a VII). La Ley de 2006, modificada en 2013, incluye a los "trabajadores de temporada" en la definición de trabajador y contiene disposiciones de protección para los trabajadores con discapacidad. La aplicación de estas disposiciones puede ser exigida por cualquier trabajador empleado en Bangladesh, incluidos los trabajadores migratorios extranjeros.



## **B. Marco institucional y administrativo para la aplicación de la Convención**

### **Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero**

31. Las responsabilidades institucionales y administrativas de la migración internacional de trabajadores incumben al Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero. Por tanto, este Ministerio, establecido el 20 de diciembre de 2001, también tiene la responsabilidad básica de la aplicación de la Convención. La creación de un ministerio específico para promover la migración laboral de Bangladesh en condiciones de seguridad y para fomentar y proteger los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares es en sí misma una importante medida que se tomó antes de ratificar la Convención. El Ministerio trabaja para aumentar las oportunidades de empleo en el extranjero de los ciudadanos bengalíes y vela por el bienestar de los trabajadores migratorios de Bangladesh. En el desempeño de sus funciones, el Ministerio cuenta con el apoyo de varios organismos establecidos dentro de su marco administrativo. El Ministerio ha establecido "Ventanillas de Bienestar" en las oficinas de todos los Comisionados Adjuntos de sesenta y cuatro distritos del país. También se han instalado en los tres aeropuertos internacionales, para que presten servicios aeroportuarios inmediatos y urgentes a los trabajadores migratorios que parten, las 24 horas del día, los siete días de la semana.

32. El Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero se encarga de aplicar y administrar varias leyes y políticas relativas a la migración internacional de trabajadores. Una de las funciones importantes del Ministerio es tomar o pedir que se tomen medidas en contra de los empleadores que realizan actividades ilícitas, con el fin de proteger a los trabajadores migratorios de las prácticas abusivas y el fraude. Cabe señalar que un gran número de agencias de colocación privadas se dedican, desde la década de 1980, a la contratación de trabajadores bengalíes en el extranjero, respetando la reglamentación, y con la orientación y el control públicos. En la actualidad hay unas 1.200 agencias de colocación con licencia, y tienen una asociación empresarial propia, la Asociación de Agencias de Colocación Internacional de Bangladesh. El Ministerio concede licencias a las agencias privadas de colocación y tiene la facultad de suspender, revocar o cancelar cualquier licencia.

33. El Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero ejerce sus funciones conjuntamente y a través de los siguientes organismos y órganos de ejecución:

- a) La Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación;
- b) La Bangladesh Overseas Employment Services Limited (BOESL);
- c) La Junta de Bienestar de los Asalariados;
- d) La Dependencia de Bienestar Laboral de las Misiones de Bangladesh en el extranjero; y
- e) El Probashi Kallyan Bank (PKB) (Banco para el Bienestar de los Expatriados).

34. Además del Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero y sus organismos asociados, varios otros ministerios y la Comisión Nacional de Derechos Humanos trabajan dentro del marco institucional dedicado a la aplicación de la Convención.

### **Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación**

35. Establecida en 1976, esta Oficina es el organismo gubernamental más importante en materia de gestión de la migración internacional de trabajadores. Lleva a cabo sus funciones a través de más de 42 dependencias de distrito y 42 institutos de formación técnica financiados con cargo a fondos públicos. Algunas de las principales funciones de la Oficina consisten en tramitar la concesión de licencias a las agencias de colocación; recibir y cursar las quejas de los trabajadores migratorios; velar por la protección y el bienestar de los trabajadores migratorios; supervisar y reglamentar las actividades de capacitación para las personas que desean migrar y organizar diferentes tipos de reuniones de información y capacitación obligatoria antes de la partida de los trabajadores nacionales que emigran. En la etapa previa a la partida, la Oficina y otros organismos públicos, en colaboración con organizaciones de la sociedad civil, trabajan activamente en la prestación de diversos servicios a los trabajadores migratorios, entre otros, la concienciación, el registro y el reconocimiento, la orientación y la formación y la asistencia en relación con la documentación sanitaria y legal. También lleva un registro de los trabajadores migratorios, mantiene una base de datos y expide una tarjeta de autorización para todos los trabajadores que van a emigrar. La Oficina también resuelve conflictos civiles contra las agencias de colocación y arbitra las reclamaciones monetarias de los trabajadores migratorios defraudados por agencias de colocación recalcitrantes. En 2012-2013, el Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero evaluó la labor de la Oficina con la asistencia de la OIT. Ahora está preparando a la Oficina para que obtenga la certificación de sistemas de gestión de la calidad ISO 9001.

### **Bangladesh Overseas Employment Services Limited (BOESL)**

36. El Gobierno estableció en 1984 la empresa estatal BOESL con vistas a la contratación de nacionales de Bangladesh para trabajar en el extranjero sin coste de migración o con un coste mínimo. La BOESL se concibió como una institución modelo para la contratación ética y transparente de trabajadores migratorios, que debía ser emulada por el sector privado. Al contratar trabajadores migratorios, la BOESL se centra principalmente en las capacidades, la calidad, la seguridad, la dignidad humana y la protección. Hasta la fecha la empresa ha contratado con éxito más de 43.000 trabajadores migratorios bengalíes en 27 países de destino. En particular, ha contratado a unos 12.970 bengalíes para trabajar en Corea del Sur en el marco del sistema de permisos de trabajo patrocinado por el Gobierno de ese país. Las contrataciones que se realizan a través de la BOESL entrañan bajos costos de migración y los trabajadores migratorios tienen una mayor protección. Desde 2010, la empresa trabaja también en la contratación de mujeres, con poco o ningún coste de migración. La migración a través de la BOESL para trabajar en el sector de los servicios domésticos es gratuita, mientras que el costo en otros sectores oscila entre los 8.000 y los 10.000 takas (es decir, entre 100 y 110 dólares de los Estados Unidos). En el caso de las bengalíes migrantes, la BOESL concierta acuerdos con los principales empleadores para garantizar el cumplimiento de las normas laborales mínimas básicas en relación, por ejemplo, con el salario mínimo, la duración del contrato, las facilidades de desplazamiento, la alimentación y el alojamiento, entre otras cosas.

### **Fondo de Bienestar de los Trabajadores Asalariados y Junta de Bienestar de los Trabajadores Asalariados**

37. El Gobierno estableció el Fondo de Bienestar de los Trabajadores Asalariados en 1990, cuando decidió aplicar una serie de medidas de asistencia social para los trabajadores migratorios. Más tarde, en 2002, se elaboró el Reglamento del Fondo para llevar a cabo su gestión y determinar los ámbitos en que podían tomarse medidas, con cargo al Fondo, para la protección social de los bengalíes que trabajan en el extranjero. A los efectos de la gobernanza del Fondo, el Reglamento de 2002 establece el Consejo de Administración

del Fondo para el Bienestar de los Trabajadores Asalariados, que luego pasó a ser la Junta de Bienestar de los Trabajadores Asalariados.

38. El Fondo se creó para officiar de intermediario entre el Gobierno y los familiares de los trabajadores migratorios de Bangladesh. En ese contexto, la Junta de Bienestar de los Trabajadores Asalariados ha sido un instrumento importante en la prestación de diversos servicios a los trabajadores migratorios y sus familiares, especialmente en los casos de fallecimiento, lesiones, repatriación y readaptación, y también en algunas situaciones de emergencia. La Junta también apoyó la creación del Banco de Bienestar de los Expatriados (véanse párrafos 42 a 44) con aportaciones del Fondo. A fin de facilitar la elaboración y aplicación de medidas de bienestar para los trabajadores migratorios de Bangladesh, el Gobierno aprueba asignaciones del Fondo para diversas Misiones en el extranjero. En 2014, la Junta asignó 720 millones de takas (9,23 millones de dólares de los Estados Unidos). Los recursos financieros asignados a las Misiones son utilizados por las Dependencias de Bienestar Laboral para inspeccionar los lugares de trabajo, asistir a los tribunales, reunirse con empleadores, y otros fines similares. Estos recursos financieros también se utilizan, en caso necesario, para contratar asistentes sociales, traductores y asistentes letrados para las Dependencias de Bienestar Laboral, con el fin último de que presten servicios a los trabajadores migratorios.

39. El artículo 6 del Reglamento del Fondo de 2002 estipula que su Consejo de Administración podrá ejecutar cualquier proyecto y destinar capital del Fondo para el bienestar de los trabajadores migratorios de Bangladesh. El artículo 7 describe las disposiciones para el bienestar de los trabajadores migratorios que pueden financiarse con cargo al Fondo. El Gobierno ha adoptado una serie de medidas prácticas para el bienestar de los trabajadores migratorios y de sus familiares con asignaciones del Fondo. En 2013-2014, el Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero llevó a cabo un examen del Fondo y las iniciativas adoptadas para resolver cuestiones relacionadas con el rápido desembolso de las indemnizaciones y prestaciones.

40. Conforme al Reglamento del Fondo, los familiares de todos los trabajadores migratorios de Bangladesh fallecidos en el país receptor reciben 35.000 takas (450 dólares de los Estados Unidos) para sufragar los gastos del funeral. En 2014, se distribuyeron 1,2 millones de dólares de los Estados Unidos entre las familias de los trabajadores migratorios en concepto de ayuda para los gastos funerarios. Los familiares de cada trabajador migratorio fallecido reciben además asistencia financiera especial por valor de 300.000 takas, independientemente de que la muerte haya sido por causas naturales o por un accidente. El trabajador migratorio tiene derecho a estas prestaciones sin ningún tipo de discriminación por motivos de su situación jurídica en el país de empleo. Según el informe de la Junta de Bienestar de los Trabajadores Asalariados, en 2014, la asistencia financiera a los familiares de los fallecidos se elevó a 5,1 millones de dólares de los Estados Unidos.

41. El Gobierno también ha elaborado planes para el bienestar de los miembros de las familias de los trabajadores migratorios. Si las circunstancias particulares lo justifican, es posible, por ejemplo, prestar ayuda financiera a un miembro de la familia del trabajador migratorio para su tratamiento médico. Con el fin de promover el derecho a la educación de los familiares de los trabajadores migratorios, la Junta de Bienestar ha introducido un sistema de becas para los hijos de los trabajadores migratorios que aprueban el quinto, el octavo, el décimo y el duodécimo grado con calificaciones excelentes.

#### **Banco para el Bienestar de los Expatriados (Probashi Kallyan Bank)**

42. En cumplimiento de la Ley del Banco de Bienestar de los Expatriados (Ley núm. 55, de 2010), el Gobierno estableció en 2011 el Probashi Kallyan Bank, especializado en la prestación de ayuda a las personas que desean migrar para reducir el costo de la migración. Este banco específico para los migrantes presta servicios en tres ámbitos principales:

- a) Ayuda a los trabajadores migratorios a enviar a Bangladesh los salarios percibidos en el extranjero de una manera rentable;
- b) Financia los gastos de migración mediante préstamos fáciles de obtener con el tipo de interés más bajo posible; y
- c) Proporciona apoyo financiero a los trabajadores migratorios repatriados para ayudarlos a utilizar de manera productiva sus ingresos o reinserción en la sociedad a través de una actividad económica.

43. Teniendo en cuenta la situación financiera de los trabajadores migratorios, el Banco otorga préstamos sin siquiera exigir fianza o garantías financieras y, cuando es necesario, concede préstamos a los habitantes de las zonas apartadas que desean migrar. Los préstamos de reinserción del Banco tienen principalmente por finalidad facilitar la actividad económica en las zonas rurales; la motivación básica es contribuir al desarrollo rural del país a través de los trabajadores migratorios repatriados. Desde su creación en 2011, el Banco ha otorgado préstamos a 6.000 trabajadores migratorios bengalíes. También proporciona un importante servicio a los familiares de los trabajadores migratorios: ha establecido una oficina a la que estos pueden recurrir las veinticuatro horas del día para obtener la información necesaria y asistencia para superar cualquier problema específico de los trabajadores migratorios o sus familiares.

44. El establecimiento de un banco especializado para los trabajadores migratorios es una iniciativa única de Bangladesh, pues hasta la fecha ningún país con nacionales empleados en el extranjero como trabajadores migratorios cuenta con una institución similar. A fin de prestar servicios a los trabajadores migratorios, el Banco ya ha establecido 49 sucursales y una cabina en cada uno de los tres aeropuertos internacionales del país. Para facilitar el envío de remesas, el Gobierno tiene la intención de establecer casas de cambio de este Banco en los países donde la concentración de trabajadores migratorios bengalíes es relativamente mayor. Si se establecen estas casas de cambio, los trabajadores migratorios podrán remitir los ingresos percibidos en el extranjero de una manera más rentable y más fácil.

#### **Dependencias de Bienestar Laboral**

45. Las Dependencias de Bienestar Laboral establecidas en varias Misiones de Bangladesh en el extranjero son un mecanismo institucional importante que ayuda al Gobierno a aplicar las reglamentaciones pertinentes de Bangladesh, así como la Convención. Las Secciones Laborales que funcionaban anteriormente en varias misiones de Bangladesh pasaron a denominarse Dependencias de Bienestar Laboral en virtud del artículo 23 de la Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013. Actualmente hay 28 Dependencias de Bienestar Laboral en 25 países diferentes. De conformidad con el artículo 23 de esta Ley de 2013, la función de estas entidades consiste en "ampliar el mercado de trabajo" en el país receptor y "proteger los derechos de los migrantes". Además, cada Dependencia de Bienestar Laboral está obligada a informar al Gobierno anualmente sobre varias cuestiones relativas a la protección de los trabajadores migratorios y el mercado de trabajo (véase el artículo 24 3) de la Ley de 2013).

46. Las tareas de las Dependencias de Bienestar Laboral son llevadas a cabo por funcionarios, denominados Agregados Laborales, que son designados por el Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero y que trabajan bajo su supervisión general, siguiendo las orientaciones impartidas a diario por el Jefe de la Misión. Los Agregados Laborales, que tienen la obligación de prestar servicios de bienestar social a los trabajadores migratorios de Bangladesh en el extranjero e inspeccionar sus lugares de trabajo, reunirse con los empleadores y prestarles ayuda de diverso tipo, no solo promueven la aplicación de la Convención, sino que también funcionan como catalizadores para

entablar un diálogo con los países receptores en relación con el cumplimiento de las normas y estándares establecidos en la Convención.

### **Otros ministerios y organismos del Gobierno**

47. Cabe señalar que, si bien el principal órgano administrativo para la aplicación de la Convención es el Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero, otros ministerios y organismos gubernamentales desempeñan algunas funciones relacionadas con la migración internacional de trabajadores de Bangladesh. Estos son, en particular, el Ministerio de Asuntos Exteriores, el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministerio de Hacienda y el Ministerio del Interior. Aunque no hay un marco administrativo especial para tratar los asuntos relativos a los trabajadores migratorios empleados en Bangladesh, el Ministerio de Trabajo y Empleo sería el organismo adecuado para tal fin, en tanto que la Junta de Inversiones y el Ministerio del Interior se encargarían de las cuestiones relacionadas con la inmigración y los permisos de trabajo. Actualmente, la Junta de Inversiones y la Dirección de Zonas Francas para la Exportación tienen el mandato de expedir permisos de trabajo para extranjeros que buscan empleo en Bangladesh, en función de su lugar de empleo. Teniendo en cuenta la complejidad de las disposiciones administrativas necesarias para la gestión de la migración de trabajadores a Bangladesh y la gestión de los asuntos relativos a los trabajadores bengalíes en el extranjero, y teniendo también en cuenta la importancia de la migración de trabajadores, el Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero ha propuesto el establecimiento de un comité directivo encabezado por el Primer Ministro para la coordinación interministerial de la aplicación de la política de empleo en el extranjero, que se encuentra actualmente en proceso de aprobación.

### **Comisión Nacional de Derechos Humanos**

48. La Comisión Nacional de Derechos Humanos es un órgano oficial independiente establecido en virtud de la Ley homónima de 2009. La Comisión está encargada de "proteger, promover y garantizar el debido disfrute de los derechos humanos" (preámbulo de la Ley de 2009), y ha recibido varios mandatos. Está autorizada a investigar violaciones de los derechos humanos cometidas "por cualquier persona", y recomendar al Gobierno la aplicación efectiva de los tratados internacionales y/o la eliminación de todo factor que obstaculice la protección de los derechos humanos. Claramente, la Comisión tiene el mandato de velar por la protección de los derechos de los trabajadores migratorios de Bangladesh y, por tanto, de contribuir a la aplicación de la Convención. Además, en virtud del artículo 7 de la Convención, la Comisión desempeña un papel más directo en la aplicación de ese instrumento internacional al ocuparse de las violaciones de los derechos humanos de los trabajadores migratorios reconocidos en otros tratados de derechos humanos (en relación con el artículo 7, véase el párrafo 86).

49. Los derechos de los trabajadores migratorios son una de las principales cuestiones que aborda la Comisión Nacional de Derechos Humanos en el marco de su plan estratégico quinquenal. Este órgano ha establecido un comité interno sobre los derechos de los trabajadores migratorios para investigar las denuncias de violación de los derechos humanos de los trabajadores migratorios bengalíes. La Comisión recibe cada vez más denuncias. Habida cuenta de ello, se propone fortalecer aún más su capacidad, así como la cooperación con los organismos gubernamentales pertinentes. Puede citarse un ejemplo del tipo de trabajo que hace la Comisión en favor de los trabajadores migratorios. En su Comunicación núm. 119/22/08/1194, de 2010, un trabajador migratorio afirmó haber sido engañado por una agencia privada de colocación. En respuesta, el Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero ordenó a la agencia el pago de una indemnización de 245.000 takas, pero la orden no se cumplió. La víctima del fraude

presentó una denuncia ante la Comisión, y esta pidió al Ministerio que hiciera cumplir al orden emitida y le informara al respecto.

50. Cuando la Comisión recibe información de los familiares acerca de la detención o el encarcelamiento de un trabajador migratorio, se comunica con las autoridades competentes del país de empleo y trata de encontrar la manera de repatriar a esa persona.

### **C. Acuerdos bilaterales y multilaterales sobre migración relativos a los trabajadores migratorios**

51. Bangladesh tiene la firme convicción de que los acuerdos bilaterales y multilaterales de migración son un medio eficaz para lograr el cumplimiento de la Convención, sobre todo teniendo en cuenta que la mayoría de los países receptores de trabajadores migratorios bengalíes no han ratificado ese instrumento internacional. Esta posición se debe a que Bangladesh tiene presente que la Convención impone a los Estados partes la obligación de consultarse y colaborar entre sí con miras a promover condiciones satisfactorias, equitativas y dignas en relación con la migración (véase el artículo 64) y, al mismo tiempo, es consciente de los beneficios de los acuerdos bilaterales en el ámbito laboral. El artículo 81 de la Convención reconoce que, gracias a la colaboración entre los Estados (por ejemplo, a través de acuerdos bilaterales) pueden concederse a los trabajadores migratorios derechos más favorables que los incorporados en la Convención.

52. Habida cuenta de lo antedicho, Bangladesh ha buscado frecuentemente la cooperación bilateral o multilateral con otras naciones a fin de promover la protección y el bienestar de los trabajadores migratorios. El Gobierno ha concertado hasta el momento nueve memorandos de entendimiento y dos acuerdos bilaterales con once países receptores (véase el anexo III). Estos acuerdos y memorandos de entendimiento tienen por objeto proteger los derechos y el bienestar de los trabajadores migratorios bengalíes en el extranjero. En particular, hay dos acuerdos bilaterales cuya finalidad es proteger los derechos y el bienestar de las trabajadoras migratorias bengalíes. Bangladesh ha firmado acuerdos bilaterales con Kuwait (2000) y Qatar (1998 y 2008) y memorandos de entendimiento con el Iraq (2013), Corea del Sur (2007), los Emiratos Árabes Unidos (2007), Omán (2008), Libia (2008), Malasia (2003, 2006 y 2012), Jordania (2012) y las Maldivas (2012).

53. Además, con el fin de garantizar la contratación en condiciones de seguridad de las trabajadoras domésticas que migran a Hong Kong, la Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación firmó el 16 de julio de 2013 un Memorando de Entendimiento con la asociación de agencias de colocación de Hong Kong (que incluye también a quienes imparten la formación técnica en Bangladesh y a las agencias de colocación bengalíes). Este memorando comprende la aprobación de los agentes encargados de la contratación, el contrato de trabajo estándar y la supervisión. Contiene también dos submemorandos concertados entre el Probashi Kallyan Bank y la General Chamber of Hong Kong Manpower Agencies Ltd. sobre la concesión de préstamos a los trabajadores migratorios.

54. Tras la ratificación de la Convención, se aprobó en 2013 la Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes, con miras a incorporar las disposiciones relativas a la cooperación bilateral sobre cuestiones de migración internacional. En concreto, la Ley de 2013 hace debidamente hincapié en la importancia de los acuerdos bilaterales y los memorandos de entendimiento para el disfrute de los derechos de los trabajadores migratorios reconocidos en la Convención. El artículo 25 1) de la ley, por ejemplo, estipula que:

"[...] el Gobierno podrá concertar memorandos de entendimiento o acuerdos con cualquier país a fin de aumentar las posibilidades de migración de los ciudadanos de Bangladesh para su empleo en el extranjero, mejorar la gestión de la migración de

trabajadores, la repatriación o la reinserción de los trabajadores migratorios en el país, y velar por el bienestar y los derechos de los trabajadores migratorios [...] y sus familiares."<sup>2</sup>

55. Además, el artículo 25 2) de la Ley de 2013 establece que al concertar los acuerdos bilaterales o los memorandos de entendimiento, el Gobierno tendrá que cumplir determinados principios e imperativos como "la protección de los derechos, la seguridad y la dignidad de todos los trabajadores migratorios, tanto dentro del país como en el extranjero; la protección de los derechos laborales y otros derechos humanos de los trabajadores migratorios bengalíes en el país receptor, y la garantía de un entorno laboral compatible con las normas internacionales; y el respeto del derecho de los trabajadores migratorios a la información y a interponer un recurso en caso de violación de sus derechos en el país receptor ". No cabe duda de que si se estas disposiciones legales se cumplen, contribuirán en gran medida a la aplicación de las disposiciones de la Convención relativas a la cooperación bilateral y multilateral con miras a establecer un régimen de migración internacional en condiciones seguras, equitativas y dignas.

56. Como es lógico, no hay actualmente acuerdos bilaterales relativos a los trabajadores migratorios empleados en Bangladesh. Con todo, Bangladesh está dispuesto a concertar acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento en el futuro, si el número de trabajadores extranjeros en el país lo justifica.

#### **Iniciativas regionales e internacionales**

57. La protección de los derechos de los migrantes no solo es responsabilidad de los países de origen y destino, sino también de la comunidad internacional en su conjunto. Bangladesh apoya firmemente el papel de los foros regionales en la creación de un entorno/mecanismo para el cumplimiento de la Convención. Según las estadísticas, casi el 15% de los migrantes de Bangladesh se encuentran en el Asia Sudoriental y los países del Asia Oriental. Bangladesh, por tanto, reconoce el potencial de la Asociación del Asia Meridional para la Cooperación Regional (SAARC) y la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN) para tratar las cuestiones de la migración y el desarrollo desde una perspectiva basada en los derechos con miras a la consecución de sus objetivos de reducción de la pobreza e integración regional a largo plazo.

58. El Gobierno ha participado siempre activamente en diálogos regionales o procesos consultivos sobre la migración laboral internacional, como el Proceso de Colombo y los Diálogos de Manila, Bali y Abu Dabi. Bangladesh es miembro, y actualmente también ocupa la Presidencia, del Proceso de Colombo, que desde 2003 funciona como un mecanismo consultivo regional sobre el empleo en el extranjero y el trabajo por contrata para los países de origen de Asia<sup>3</sup>. Los Estados miembros del Proceso de Colombo se reunieron en Manila, Bali y Dhaka en 2004, 2005 y 2011, respectivamente, para examinar y supervisar la aplicación de las recomendaciones anteriores e identificar ámbitos para la acción futura. El Proceso de Colombo ya ha logrado resultados gracias al diálogo sobre políticas entablado entre los Estados de origen y partes interesadas no estatales y al reconocimiento de las buenas prácticas en los países miembros.

59. El Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo es otro foro internacional que puede ser de gran ayuda para lograr que los Estados que no han ratificado la Convención cumplan las obligaciones enunciadas en este instrumento respecto de los trabajadores migratorios bengalíes. Bangladesh ha sido elegido país anfitrión del período de sesiones de 2016 del

---

<sup>2</sup> Para los fines del presente informe se ha utilizado una traducción no oficial de la Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013.

<sup>3</sup> El Proceso de Colombo cuenta con 12 países miembros: el Afganistán, Bangladesh, China, Filipinas, la India, Indonesia, Nepal, el Pakistán, Sri Lanka, Tailandia y Viet Nam.

Foro Mundial, cuyos preparativos ya se han iniciado. Bangladesh espera que durante las deliberaciones y la labor del Foro Mundial sea posible racionalizar los mandatos relacionados con la migración que se incluyeron en el programa de desarrollo para el período posterior a 2015. Bangladesh ha participado activamente en todas las reuniones del Foro desde su creación en 2007, ha copresidido varias sesiones durante estas reuniones, y ha desempeñado un papel constructivo en el grupo directivo y en el grupo de amigos.

60. Bangladesh también participó activamente e hizo aportaciones durante el segundo Diálogo de Alto Nivel sobre la Migración Internacional y el Desarrollo celebrado en Nueva York, los días 3 y 4 de octubre de 2013, en el marco del período de sesiones de la Asamblea General. Este Diálogo ofreció a Bangladesh una importante oportunidad de compartir con los asociados mundiales formas de mejorar la gestión de la migración, especialmente en lo que se refiere a la protección de los derechos humanos de todos los migrantes y la integración de la migración en las agendas de desarrollo nacionales y mundiales. Bangladesh se sumó a una Declaración aprobada en esa ocasión, en la que se exhorta a respetar los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo y se reafirma el compromiso de luchar contra la trata de personas.

61. Los foros y consultas mencionados (donde los países receptores de migrantes han empezado a participar como observadores) brindaron al Gobierno la oportunidad de comprender mejor los problemas y la dinámica de la migración laboral internacional y aprender de las buenas prácticas y los éxitos de otras naciones en este ámbito. También han proporcionado a Bangladesh la oportunidad de intensificar la colaboración, en particular con otros Estados de origen, con el fin de aumentar su propia capacidad para proteger a los trabajadores migratorios bengalíes. Bangladesh espera con interés que estos foros y consultas sirvan, entre otras cosas, para reducir la vulnerabilidad de sus nacionales a la migración irregular y al tráfico y el contrabando de personas, y para protegerlos de las prácticas de contratación ilícitas, así como para mejorar el bienestar de los familiares de los migrantes. Por tal razón, Bangladesh desempeñó un papel rector en la elaboración de los textos relacionados con la migración y las metas incorporadas en el programa titulado Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobado en el 70º período de sesiones de la Asamblea General, en septiembre de 2015. Fortalecido por su impresionante desempeño en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, Bangladesh continuará a la vanguardia en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en cooperación con todos los asociados internacionales pertinentes.

### **Ratificación de los principales instrumentos internacionales de derechos humanos**

62. Bangladesh ha procedido a la ratificación o adhesión en relación con los principales tratados internacionales de derechos humanos que garantizan determinados derechos dentro de su jurisdicción, similares a los derechos consagrados en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Bangladesh es consciente de que puede aplicar la Convención de conformidad con estos otros instrumentos de derechos humanos (artículo 7 de la Convención) y que los requisitos de la Convención se armonizan con los ocho convenios fundamentales de la OIT. A continuación figura una lista de los instrumentos pertinentes de derechos humanos que Bangladesh ha ratificado o a los cuales se ha adherido, con efectos similares a los producidos por la ratificación de la Convención:

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966 (5 de octubre de 1998)<sup>4</sup>;

---

<sup>4</sup> Las fechas entre paréntesis corresponden a la fecha de la ratificación.



- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966 (6 de septiembre de 2000);
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979 (6 de noviembre de 1984);
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer 1999 (6 de septiembre de 2000);
- Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, 1984 (5 de octubre de 1998);
- Convención sobre los Derechos del Niño, 1989 (3 de agosto de 1998);
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (30 de noviembre de 2007);
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de 1966, (11 de junio de 1979);
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, 1953 (5 de octubre de 1998);
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la Utilización de Niños en la Pornografía, 2000 (6 de septiembre de 2000).

63. De los anteriores tratados de derechos humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño tienen una relación directa con el tema de los derechos de los trabajadores migratorios.

64. Además de los principales instrumentos internacionales de derechos humanos mencionados, Bangladesh también ha ratificado siete de los ocho convenios fundamentales de la OIT relativos a los derechos de los trabajadores en general, como el derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos, el derecho a la no discriminación en el empleo y a la igualdad de remuneración, entre otros (véase el anexo II)<sup>5</sup>. El 22 de junio de 1972, Bangladesh se adhirió al Convenio sobre la Inspección de los Emigrantes, 1926 (núm. 21). En virtud de este Convenio de la OIT, Bangladesh aceptó la inspección oficial a bordo de un buque que transporte emigrantes, para la protección de dichos emigrantes, por un inspector designado por cualquier Gobierno con el cual Bangladesh haya firmado un acuerdo (véase el informe de Bangladesh presentado en relación con dicho Convenio). Recientemente, el 28 de abril de 2014, Bangladesh ratificó otros dos convenios de la OIT que también guardan relación con la cuestión más amplia de la protección de los trabajadores migratorios, a saber: el Convenio sobre los Documentos de Identidad de la Gente de Mar (Revisado), 2003 (núm. 185), y el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de 2006, que establece las normas mínimas de trabajo y de vida para todos los marinos que trabajan en buques con bandera de un país que haya ratificado el Convenio.

65. Bangladesh también ha ratificado otros dos importantes tratados regionales e internacionales —la Convención de la SAARC sobre la Prevención y la Lucha contra la Trata de Mujeres y Niños con Fines de Prostitución, de 2002 y la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, de 2000 (13 de julio de 2011)— que, al ser tratados relativos a la trata de seres humanos y la delincuencia

---

<sup>5</sup> Convenios de la OIT núms. 87, 98, 29, 105, 182, 100 y 111.

transfronteriza organizada, tienen relación con la obligación de Bangladesh de proteger los derechos de los trabajadores migratorios.

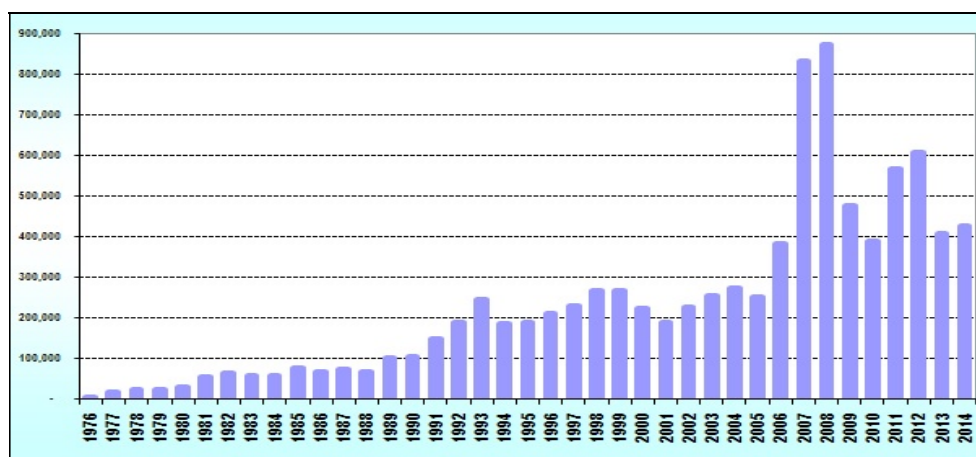
66. Bangladesh está dispuesto a ratificar los instrumentos internacionales que sean de importancia para los derechos y el bienestar de los trabajadores migratorios. Sobre todo, el Gobierno está considerando activamente la ratificación de los dos protocolos pertinentes de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional de 2000, en particular, el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños.

#### D. Características y naturaleza de las corrientes migratorias

67. Bangladesh es un país de migración neta, y solo atrae a un pequeño número de trabajadores extranjeros, en su mayoría profesionales cualificados. Bangladesh es uno de los principales países de origen del mundo, con cerca de 8,7 millones de trabajadores migratorios en 159 países (véase el gráfico 1). Los trabajadores migratorios de Bangladesh constituyen el 25% del total de la fuerza de trabajo del país y se estima que representan alrededor del 5% de la población total de trabajadores migratorios del mundo. Los países de Oriente Medio son el destino más habitual: estos reciben alrededor del 50% del total de los trabajadores bengalíes que emigran. La mayoría opta por el Reino de Arabia Saudita (39%), los Emiratos Árabes Unidos (23%) y Malasia (18%). Otros países de destino importantes, con una gran concentración de trabajadores de Bangladesh, son: Kuwait, Omán, Bahrein, Qatar, Líbano, Libia, y Singapur. Alrededor del 60% de los trabajadores migratorios bengalíes consiguen el trabajo por su cuenta, mientras que el 39% son contratados a través de agencias privadas de colocación. Solo el 1% de los que migran para trabajar lo hacen por intermedio de la agencia gubernamental (Bangladesh Overseas Employment and Services Ltd. (BOESL)).

Gráfico 1

#### Empleo en el extranjero entre 1976 y 2014, por año



Fuente: Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación.

68. A pesar de la reciente crisis financiera mundial, la demanda de trabajadores de Bangladesh aumentó notablemente en el último quinquenio (2009-2013). El número de trabajadores que emigran de Bangladesh fue aumentando de manera constante a partir de 2009, alcanzó su punto máximo en 2012 y se redujo ligeramente en 2013. En 2009, un total de 475.278 trabajadores emigraron de Bangladesh, y en los años siguientes (2010-2014) las cifras fueron, respectivamente, 390.702; 568.062; 607.798; 409.253 y 425.684. En estos

años, migraron en promedio cada mes unos 50.000 ciudadanos para trabajar en el extranjero. Entre 2009 y 2014, el número de países de destino también aumentó espectacularmente y pasó de 97 a 159, al tiempo que 2.876.777 nuevos trabajadores bengalíes se sumaron a la fuerza de trabajo migratoria en todo el mundo.

Cuadro 1

**Flujo de la emigración de Bangladesh por nivel de calificación de los trabajadores (2009-2013)**

Año	Tipo de trabajador				Total
	Profesional	Calificado	Semicalificado	Menos calificado	
2009	1 426	134 265	74 604	255 070	<b>475 278</b>
2010	387	90 621	12 469	287 225	<b>390 702</b>
2011	1 192	229 149	28 729	308 992	<b>568 062</b>
2012	36 084	173 331	104 721	293 662	<b>607 798</b>
2013	689	133 754	62 528	212 282	<b>409 253</b>
2014	1 730	148 766	70 095	205 093	<b>425 684</b>

Fuente: Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación.

69. Durante el período mencionado, más de la mitad de los trabajadores que migraron eran poco calificados, en tanto que los trabajadores calificados constituyeron alrededor de un tercio de la fuerza de trabajo total. El número de obreros semiespecializados varía aproximadamente entre el 17% y el 5%. El número de profesionales, sin embargo, fue muy bajo. Solamente 3.005 trabajadores profesionales emigraron entre 2009 y 2011, lo que equivale a menos del 1% de la fuerza de trabajo total en el extranjero (trabajadores migratorios bengalíes). Hubo, sin embargo, un cambio notable en 2012, cuando el número se elevó a 36. 084, pero rápidamente se redujo de nuevo a 689 al año siguiente. En los últimos años, sin embargo, un número creciente (alrededor del 35%) de trabajadores bengalíes están consiguiendo trabajos calificados en otros países. Por lo general, son jóvenes de familias de clase media baja que tienen una formación técnica y/o profesional (véase Promoting and Protecting the Human Rights of Migrant Workers from Nepal & South Asia, HRGS Project Report, 2013, en el sitio web del Pravasi Nepali Coordination Committee: <http://www.pncc.org.np/>).

### Migración de trabajadoras bengalíes

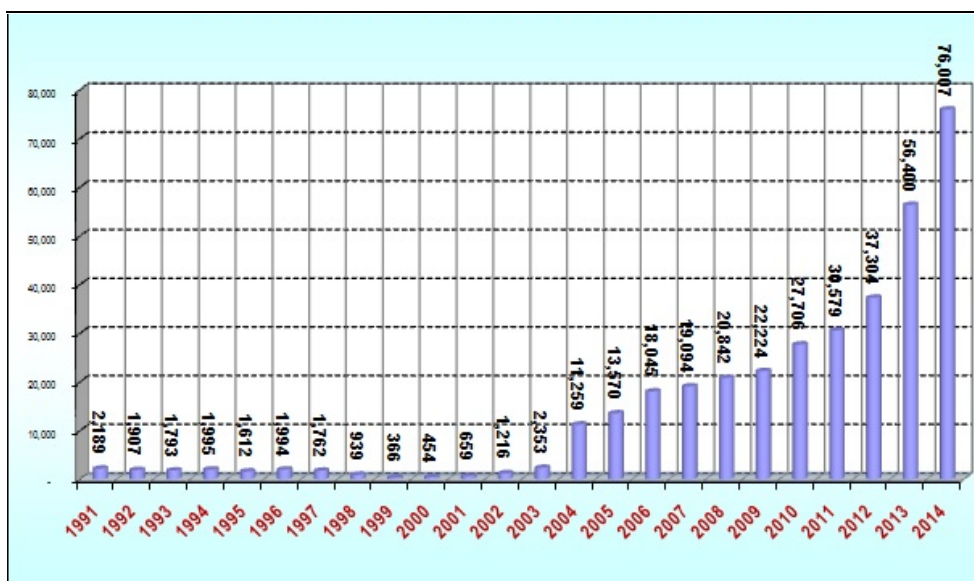
70. Debido a la mayor laxitud de las normas aplicables por el Gobierno en este ámbito, la migración de trabajadoras ha ido aumentando progresivamente. Bangladesh es consciente de que debe haber igualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta a su derecho a trabajar, y el Gobierno está aplicando políticas para aumentar las oportunidades de trabajo en el extranjero de las mujeres bengalíes a partir de los 25 años. Como resultado de ello, la migración laboral femenina ha ido en aumento en los últimos años, sobre todo desde 2007. Un total de 243.528 trabajadoras emigraron a varios países desde 2008. En 2009, un total de 22.224 mujeres emigraron para trabajar en el extranjero y el número aumentó a 64.021 en los primeros ocho meses de 2015. En 2014, unas 76.007 trabajadoras emigraron a otros países, cifra equivalente al 17,85% del total de trabajadores que emigraron ese año (que fue del 3% en 2010). En los últimos seis años (2009-2014), un total de 250.220 mujeres han emigrado para trabajar en el extranjero. La mayoría de las trabajadoras de Bangladesh se emplean en el servicio doméstico o en la industria de la confección de prendas de vestir. Bangladesh es consciente de la demanda de trabajadoras bengalíes y, por tanto, está empeñado en diversificar las calificaciones con una perspectiva de género, así como en

empoderar a las mujeres y protegerlas de la trata, la explotación sexual y la violencia. El Gobierno ha adoptado una serie de medidas para que las mujeres que desean emigrar para trabajar en el extranjero no sean víctimas de abusos laborales ni fraudes en la contratación. Por ejemplo, el visado concedido a una migrante por cualquier país del Oriente Medio debe ser previamente aprobado por la correspondiente Misión de Bangladesh en ese país.

71. Los Emiratos Árabes Unidos se han convertido en el mayor empleador de trabajadoras de Bangladesh, pues en los primeros nueve meses de 2015 han contratado alrededor de 19.778. Además de los países de Oriente Medio, las trabajadoras de Bangladesh están consiguiendo empleo en otros lugares de destino, como la Región Administrativa Especial de Hong Kong. El número de mujeres bengalíes que migran para trabajar ha aumentado de 659 en 2001 a 76.007 en 2014.

Gráfico 2

### Empleo en el extranjero de trabajadoras bengalíes, por año



Fuente: Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación.

## E. Aplicación de la Convención: circunstancias, factores e impedimentos

72. Como se explicó anteriormente, Bangladesh cuenta con el marco administrativo y legislativo necesario para aplicar la Convención dentro de su jurisdicción nacional. En la Parte III del presente informe se hace una descripción más detallada de algunas medidas que el Gobierno ha tomado para garantizar una migración internacional de Bangladesh en condiciones de seguridad. Actualmente, el objetivo principal del Gobierno no es aumentar el número de trabajadores migratorios, sino el de llevar a cabo una migración en condiciones de seguridad y ordenada de personas con diversas aptitudes. La finalidad fundamental de este cambio de enfoque es mejorar la protección de los trabajadores que emigran, así como su nivel de vida.

73. De conformidad con las normas vigentes, nadie puede salir de Bangladesh para trabajar en el extranjero sin obtener primero una autorización de la Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación. Todo empleador de trabajadores migratorios de Bangladesh, ya sea del sector público o privado, tiene ahora que firmar un contrato en el

que se especifiquen las condiciones de trabajo de la persona contratada (Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013, art. 22). Este contrato, una vez firmado, se envía a la Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación y a la Misión de Bangladesh en el país correspondiente, para que los funcionarios puedan supervisar su cumplimiento. Se ha confiado a la Oficina la tarea de registrar a todos los trabajadores que emigran de Bangladesh, así como de proteger su interés en general.

74. El registro de los trabajadores migratorios, e incluso de aquellos que desean migrar, es un paso importante hacia la protección de los trabajadores migratorios. Debido al creciente interés en la protección social de los trabajadores, se imponen nuevos requisitos para la regulación del proceso de contratación en virtud de Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013. La base de datos de solicitantes de empleo en el extranjero es el primer paso en la racionalización del proceso de migración y colocación, que el Gobierno ya ha emprendido. En la actualidad, el Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero y la Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación mantienen las siguientes tres bases de datos de solicitantes de empleo, y las agencias de colocación tienen la obligación de contratar a personas que figuran en ellas para trabajar en el extranjero:

- a) Registro en línea de trabajadoras;
- b) Base de datos de Malasia (para los solicitantes de empleo en Malasia);
- c) Base de datos mundial (para los solicitantes de empleo en cualquier país).

75. La Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación mantiene un registro de los trabajadores que han sido autorizados a emigrar y les expide una tarjeta electrónica inteligente. Este registro se denomina localmente "BMET Database". Esta base de datos existe desde 2008. Cabe señalar que la Oficina ha ganado un premio por la creación de este mecanismo digital para garantizar una emigración en buenas condiciones. Este año, la Oficina también estableció un registro de los trabajadores que regresan, que se examinará más adelante.

76. Bangladesh está seriamente empeñado en poner en práctica la Convención en favor de los trabajadores migratorios. Se recuerda que Bangladesh fue uno de los países que desempeñó un papel activo en la aprobación de ese instrumento internacional, y procedió a su firma en 1998. Tras la firma, pero incluso antes de la ratificación, Bangladesh empezó a realizar las modificaciones necesarias en el régimen de trabajo internacional vigente. Prueba de su buena voluntad son los tres conjuntos de normas que se elaboraron en 2002 (véase el párrafo 27), en gran medida en cumplimiento de la Convención, con miras a mejorar la gestión de la migración laboral internacional. El Gobierno está examinando esas normas para hacerlas más compatibles con la Convención y con la legislación interna promulgada recientemente (Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013).

77. Un factor importante para la aplicación de la Convención es la presencia de varias organizaciones no gubernamentales (ONG) activas en el sector de la migración internacional. Como se señala más adelante (párr. 82), las organizaciones de trabajadores migratorios que promueven sus derechos no solo funcionan como foros de defensa de la causa y supervisión de las acciones del Gobierno en este ámbito, sino que también desarrollan diversas actividades que sirven para promover y aplicar la Convención. Varias ONG están trabajando en Bangladesh, en particular en zonas con gran concentración de trabajadores migratorios, para ejecutar una variedad de iniciativas y programas encaminados a garantizar los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares proporcionándoles un fácil acceso a servicios que contribuyen a evitar la explotación y la migración fraudulenta, aumentando su acceso a la información, y ayudándolos a encontrar formas de readaptación y reinserción en la sociedad después de su regreso. Algunas de estas organizaciones ayudan a los trabajadores migratorios que han sido víctimas de prácticas fraudulentas por los empleadores u otros delincuentes a reclamar una indemnización a los

responsables, mientras que otras llevan a cabo programas para ayudar a obtener préstamos de reinserción de los bancos y/o emprender una actividad comercial o de generación de ingresos, o realizan actividades para facilitar el proceso de repatriación. Una de estas organizaciones realizó incluso actividades en el extranjero durante la crisis de Libia, para ayudar al Gobierno en sus esfuerzos para repatriar a los trabajadores migratorios bengalíes que se encontraban allí. A través de estas actividades, las organizaciones de la sociedad civil trabajan en efecto como asociadas del Gobierno en la aplicación de la Convención.

78. Si bien el Gobierno ha establecido estructuras y mecanismos adecuados en este ámbito, la falta de recursos, especialmente teniendo en cuenta el número cada vez mayor de trabajadores bengalíes en el extranjero, es una limitación evidente. El número de personas que migran de Bangladesh para trabajar en el extranjero ha incrementado drásticamente en los últimos años, y el número de países de destino se eleva ahora a 159. A pesar de la limitación de sus recursos, el Gobierno está haciendo sinceros esfuerzos para aumentar su apoyo a los trabajadores migratorios en el extranjero. Por ejemplo, ha establecido nuevas misiones en los países de destino, y/o Dependencias de Bienestar Laboral en las Misiones de Bangladesh en el extranjero.

79. La mayor parte de los países receptores de trabajadores migratorios de Bangladesh aún no han ratificado la Convención, lo cual restringe en cierto modo la capacidad del Gobierno de tomar iniciativas y establecer una cooperación mutua con arreglo a la Convención para la protección y el bienestar de los trabajadores. Además, algunos de los países receptores aplican algunas normas de empleo e inmigración que no son compatibles con las disposiciones de la Convención y otras normas internacionales. Por ejemplo, los trabajadores domésticos no son considerados "trabajadores" conforme a la definición que dan las leyes de algunos países. Esto tiene repercusiones importantes para la protección de las mujeres bengalíes, que migran principalmente para trabajar en el servicio doméstico y la industria del vestido. Además, se informa de que el sistema de kafala, que se detalla en el párrafo 143, es aplicado indebidamente por los empleadores y las agencias de colocación en detrimento de los trabajadores migratorios. Bangladesh, por tanto, reafirma en el presente informe su interés de seguir trabajando con los países de destino para promover la universalización de la Convención y desarrollar mecanismos de cooperación bilateral que promuevan un mayor cumplimiento de las disposiciones de la Convención.

80. También ocurre a veces que las agencias de colocación privadas de Bangladesh no cumplen sus obligaciones legales ni asumen su responsabilidad social. Esto produce algunos efectos adversos en el alcance y la eficacia de la aplicación de la Convención. Si bien existen herramientas legales para regular la labor del sector de la contratación en el extranjero, el Gobierno está trabajando ahora en la elaboración de medidas para promover la aplicación voluntaria de las buenas prácticas y de actividades de responsabilidad social entre las agencias privadas de colocación. En particular, está por finalizar la elaboración de un código de conducta de estas agencias. Por otro lado, el Gobierno también está desarrollando una herramienta para clasificar a las agencias de colocación en función de la calidad de sus servicios, sobre la base de criterios que promuevan las buenas prácticas y la responsabilidad social. Bangladesh ha iniciado un proceso para elaborar un código de conducta y un sistema de clasificación para las agencias de colocación. Estos esfuerzos se basan en datos de referencia nacionales e internacionales y extensas consultas con las partes interesadas, incluidas las agencias de contratación y el sector asociado.

## **F. Difusión y promoción de la Convención y cooperación con la sociedad civil**

81. El Gobierno se ha comprometido a difundir y promover la Convención. La primera iniciativa importante al respecto fue la promulgación de la Ley de Empleo en el Extranjero

y Migrantes de 2013, que en su preámbulo reconoce que la finalidad de ley es establecer un régimen jurídico conforme a la Convención Internacional de 1990. A través de este instrumento legislativo, se distribuyó el texto de la Convención a los migrantes, los organismos gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil. Desde 2008, el Gobierno conmemora el 18 de diciembre de cada año el Día Internacional de los Trabajadores Migratorios, dándole la debida importancia, y este ha resultado un medio eficaz para difundir el valor y la importancia de la Convención. A lo largo de ese Día, se llevan a cabo una serie de programas, como manifestaciones y campañas de concienciación, que se transmiten y difunden por medios electrónicos e impresos. La Convención y el Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales han sido instrumentos que orientaron la formulación de la política de empleo en el extranjero propuesta, actualmente en proceso de aprobación.

82. Como se indica más adelante, además de la formación impartida por el Gobierno, varias organizaciones de la sociedad civil ejecutan una serie de programas de formación y concienciación para los trabajadores que emigran de Bangladesh y para los trabajadores repatriados. El Gobierno está dispuesto a reforzar aún más su colaboración con estas organizaciones para difundir y promover la Convención en el futuro inmediato. El Gobierno también valora el papel que desempeñan los medios de comunicación para lograr y supervisar la transparencia de la gestión de la migración laboral. Los medios de comunicación, en particular, piden rendición de cuentas a los organismos gubernamentales. Además, varias ONG especializadas en la migración, junto con las organizaciones de derechos humanos más importantes del país, proporcionan apoyo legal y financiero a las víctimas de la migración irregular y sus familiares y llevan a cabo otros programas que tienen como objetivo la protección de los trabajadores migratorios, de conformidad con la legislación nacional y las normas internacionales. Algunas de estas organizaciones realizan extensos estudios y abogan por la formulación de políticas eficaces en el ámbito de la migración laboral internacional. El Gobierno mantiene su empeño en colaborar con las organizaciones de la sociedad civil y los medios de comunicación para que los trabajadores migratorios ejerzan los derechos reconocidos en la Convención.

### **III. Información relativa a cada uno de los artículos de la Convención**

#### **A. Principios generales de la Convención**

##### **Artículos 1 (párr. 1)) y 7**

##### *Principio de no discriminación*

83. El principio de no discriminación consagrado en la Convención está incorporado en la Constitución y en otras leyes generales. El artículo 27 de la Constitución establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley. Más concretamente, el párrafo 1) del artículo 28 de la Constitución estipula categóricamente que el Estado no debe discriminar a ningún ciudadano por motivos de religión, casta, raza, sexo o lugar de nacimiento. Establece además que "las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres en todas las esferas del Estado y de la vida pública". Estas disposiciones de lucha contra la discriminación se ven aún más fortalecidas por los Principios Fundamentales de la Política Estatal, en virtud de los cuales el Estado (Bangladesh) tiene la obligación de garantizar la igualdad de oportunidades de empleo en el sector público y la participación de la mujer en todas las esferas de la vida nacional (Constitución, art. 19, párrs. 1) y 3)). Además, Bangladesh aprobó en 2011 la Política Nacional sobre la Mujer,

que refuerza el principio de la no discriminación contra la mujer y de igualdad de oportunidades para ellas en el sector público.

84. Además de la Constitución, las leyes generales del país también incorporan el principio de la no discriminación como uno de los principios básicos de la legislación nacional, y este se reconoce explícitamente en la Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes recientemente promulgada (2013). El artículo 6 de esta ley estipula que "se respetará el principio de igualdad en relación con la contratación para trabajar en el extranjero y la repatriación de los trabajadores migratorios, así como en la prestación de servicios o la ejecución de cualquier otra actividad realizada en el marco de esta Ley". La misma disposición impone además que "nadie podrá ser discriminado por razones de sexo, idioma, nacimiento, color, edad, origen étnico o nacional, opiniones políticas, religión, ideología, identidad familiar o social, estado civil, regionalismo o cualquier otro motivo".

85. De conformidad con las leyes locales en vigor, no se hace discriminación entre los trabajadores nacionales de Bangladesh y los trabajadores migratorios (extranjeros) que trabajan en el país con respecto a la remuneración, las condiciones de trabajo, la licencia y otras prestaciones. Como se señaló anteriormente, la Constitución garantiza la igualdad de todos ante la ley. Especialmente, la Ley del Trabajo de 2006 prohíbe el pago de salarios inferiores al mínimo legal. Por otro lado, no existe ninguna ley que prohíba el empleo de trabajadores extranjeros. Por tanto, los trabajadores migratorios de otros países son libres de realizar actividades remuneradas en Bangladesh.

86. De conformidad con el artículo 7, Bangladesh, en su calidad de Estado parte, se compromete, "de conformidad con los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, a respetar y asegurar a todos los trabajadores migratorios y sus familiares que se hallen dentro de su territorio o sometidos a su jurisdicción los derechos previstos en la [...] Convención". Como se indicó en el párrafo 62, Bangladesh ha ratificado los principales tratados internacionales de derechos humanos, incluida la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de 1966 y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, en virtud de las cuales el país se comprometió a no adoptar ninguna medida ni realizar ninguna acción discriminatoria contra ninguna persona dentro de su jurisdicción. Además, Bangladesh ha ratificado dos convenios fundamentales de la OIT relativos a la eliminación de la discriminación, a saber, el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100) (fecha de adhesión, 22 de junio de 1972 y 28 de enero de 1998, respectivamente).

### **Artículo 83**

#### *Derecho a una reparación efectiva*

87. Bangladesh es consciente de la obligación que impone la Convención de garantizar el derecho a una reparación efectiva a los trabajadores migratorios, así como a los trabajadores extranjeros en Bangladesh. Los artículos 27 y 28 de la Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013 establece que los trabajadores migratorios y las personas que han sido víctimas de fraude en relación con la migración tendrán derecho a una asistencia jurídica razonable y que todo trabajador migratorio afectado por la violación de cualquier disposición de esa ley o del contrato de trabajo puede iniciar una demanda civil de indemnización. Además, todo trabajador migratorio víctima de un delito tipificado en la Ley de 2013 puede enjuiciar directamente al responsable sin aprobación previa de las autoridades gubernamentales, la cual era necesaria en virtud de la legislación anterior<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Ordenanza sobre Migración de 1982 (derogada en 2013).



88. De conformidad con las normas y prácticas vigentes (que se rigen ahora por la Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013), la Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación recibe y tramita las denuncias de los migrantes bengalíes contra las agencias de colocación por actividades fraudulentas, malas prácticas, pérdida de dinero, explotación en el lugar de trabajo y malos tratos. En la actualidad, un trabajador migratorio puede presentar una reclamación, ya sea personalmente o a través de un procedimiento en línea. Las reparaciones habituales que se conceden son la indemnización y/o la cancelación o suspensión de la licencia de la agencia de colocación recalcitrante. Teniendo en cuenta que el objetivo es la pronta solución de las reclamaciones de los migrantes, la Ley de 2013 faculta a la Oficina para arbitrar cualquier demanda civil interpuesta en el marco de la ley o remitirla a un organismo de arbitraje independiente. Es importante señalar que también la Comisión Nacional de Derechos Humanos es accesible a cualquier trabajador migratorio (ya sea nacional de Bangladesh o extranjero) para exigir reparación de quien haya violado sus derechos humanos. La Comisión, que es un organismo independiente, se ocupa de las reclamaciones individuales en el caso de violación de los derechos, y ya ha intervenido en uno o dos casos de violación de los derechos humanos de los migrantes<sup>7</sup>.

89. El aspecto más importante del ejercicio del derecho a una reparación efectiva es que cualquier trabajador migratorio puede solicitar a la Sala Superior del Tribunal Supremo de Bangladesh una reparación apropiada en caso de que alguno de sus derechos constitucionales (garantizados en la Parte III de la Constitución) haya sido violado por un organismo o departamento gubernamental (artículo 102 1) de la Constitución). Como se pone de manifiesto en el presente informe, muchos de los derechos enunciados en la Convención tienen su correlato en la Constitución. Además, cualquier trabajador migratorio puede solicitar la orden judicial correspondiente (prohibitiva, obligatoria, o declarativa) a la Sala Superior del Tribunal Supremo, para impugnar la legalidad de la acción o la falta de acción del Gobierno que lo haya afectado (artículo 102 2) de la Constitución).

90. Los trabajadores (migratorios) extranjeros en Bangladesh y sus familiares pueden interponer cualquiera de los recursos accesibles a un nacional en caso de violación de sus derechos o abuso de poder de la administración pública.

91. En lo que respecta al derecho a una reparación efectiva, Bangladesh reconoce que a pesar de las mejoras recientes introducidas en esta esfera, aún deben hacerse mejoras. Por ejemplo, oportunamente y en consulta con las partes interesadas puede aplicarse una política de indemnización estándar y establecerse un mecanismo de denuncia eficaz.

#### **Artículo 84**

##### *Obligación de aplicar la Convención*

92. Como se mencionó anteriormente, aunque la Constitución no concede primacía automática a un tratado internacional ratificado, Bangladesh tiene el deber de aplicar sus disposiciones a través de medidas legislativas, administrativas y de otra índole. Bangladesh ya ha promulgado nueva legislación (la Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013), para promover el cumplimiento de las disposiciones de la Convención. En particular, los tribunales superiores se refieren constantemente a los instrumentos internacionales ratificados y se basan en ellos al interpretar la Constitución y las leyes nacionales. Actualmente, el Gobierno está llevando a cabo un estudio para determinar los ámbitos en que las leyes y las políticas nacionales no cumplen las disposiciones de la Convención. Un funcionario especializado del Ministerio competente (Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero) se ocupa de supervisar el progreso

---

<sup>7</sup> La Comisión puede examinar una demanda, iniciar una investigación y hacer las recomendaciones necesarias al Gobierno para que las autoridades competentes procedan a la reparación.

de la implementación de la Convención. Las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones de derechos humanos también están atentas a posibles infracciones y al incumplimiento de las obligaciones de la Convención. Por tanto, puede decirse que Bangladesh cuenta con el marco necesario para que el Gobierno cumpla las disposiciones de la Convención.

## **B. Parte III de la Convención: derechos humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares**

### **Artículo 8**

*Derecho a salir libremente de cualquier Estado, incluido su Estado de origen, y a regresar a él*

93. El derecho enunciado en el artículo 8 tiene su correlato en la Constitución, que garantiza la libertad de circulación y el derecho a elegir libremente el lugar de residencia en el país. El artículo 36 de la Constitución estipula que: "con sujeción a toda restricción razonable impuesta por la ley en el interés público, todos los ciudadanos tienen derecho [...] a salir del país y a regresar a él. Con el fin de facilitar la migración de los nacionales para trabajar en el extranjero, el Departamento de Migración y Pasaportes ha ampliado sus servicios. El servicio de expedición y renovación de pasaportes se presta en todos los distritos y en todas las Misiones de Bangladesh en el extranjero. Los pasaportes son ahora electrónicos, y el proceso de solicitud se ha simplificado y digitalizado. Con arreglo a la legislación vigente, la solicitud de pasaporte solo se rechaza por razones excepcionales, como la sentencia de un tribunal en virtud de las leyes relativas a crímenes de guerra, genocidio y crímenes contra la humanidad, y toda decisión negativa puede apelarse (véase la Orden sobre Pasaportes (núm. 9) de 1973 y el Reglamento de Pasaportes de 1974, art. 11).

94. En virtud de la Ley de Ciudadanía de 1972, los ciudadanos/migrantes de Bangladesh pueden solicitar al Gobierno el mantenimiento de la ciudadanía de Bangladesh aunque adopten la ciudadanía de otro país. Pese a que la Ley de Nacionalidad de 1951 prohíbe la doble nacionalidad, esta es posible con arreglo a la Orden sobre Ciudadanía (Disposiciones Transitorias) de 1972, que en el párrafo 2) del artículo 2B estipula que "el Gobierno puede conceder la ciudadanía de Bangladesh a cualquier ciudadano de un Estado de Europa o América del Norte o de cualquier otro Estado especificado por el Gobierno mediante notificación en el Boletín Oficial".

95. Bangladesh respeta el derecho constitucional de los ciudadanos a regresar al país. Recientemente, expidió documentos de viaje temporales para los trabajadores migratorios que estaban en Libia cuando estallaron los conflictos armados en 2012, con miras a facilitar una repatriación sin tropiezos. El Gobierno solicitó un préstamo en condiciones favorables al Banco Mundial para concertar un acuerdo con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) para la evacuación de los trabajadores. Bangladesh repatrió aproximadamente 31.053 trabajadores migratorios de Libia y entregó a cada uno una prima de repatriación de 50.000 takas para su reinserción o para prepararse para trabajar nuevamente en el extranjero. En particular, con miras a fortalecer la capacidad de gestión de una crisis futura que afecte a los trabajadores migratorios, el Gobierno, con la asistencia técnica de la OIM, ha establecido un Comité de Observación de Crisis con representación de alto nivel del Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero, la Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación, y el Ministerio de Asuntos Exteriores. Bangladesh también promovió la creación de un Fondo de Respuesta a Situaciones de Emergencia dentro de la OIM, e hizo una contribución simbólica de 1 millón de dólares para poner en marcha ese mecanismo.

96. Un trabajador extranjero (o cualquier extranjero) es libre de salir de Bangladesh en cualquier momento y de entrar o regresar al país, a condición de que cumpla los requisitos de visado y no represente una amenaza para el orden público ni la seguridad del Estado. Un extranjero puede ser expulsado de Bangladesh únicamente por orden oficial expedida de conformidad con la ley y por motivos que se precisarán en ella, como el incumplimiento de las condiciones de estancia (véanse la Ley de Extranjería de 1946, la Orden de Extranjería de 1951 y la Ley de Pasaportes de 1920).

## **Artículos 9 y 10**

### *Derecho a la vida y prohibición de la tortura y tratos inhumanos o degradantes*

97. El artículo 32 de la Constitución garantiza a toda persona el derecho a la vida. Este artículo estipula que "nadie podrá ser privado de la vida ni de la libertad personal salvo en aplicación de la ley". Es importante destacar también que el artículo 31 de la Constitución establece que "disfrutar de la protección de la ley y ser tratado conforme a la ley, y solo conforme a la ley, es el derecho inalienable de todo ciudadano, dondequiera que esté, y de cualquier otra persona que se encuentre en el territorio de Bangladesh", y en particular que "no se adoptará ninguna medida que vaya en detrimento de la vida, la libertad, la integridad física, la reputación o los bienes de una persona, salvo las excepciones que estipule la ley". Los artículos 31 y 32 de la Constitución, tomados conjuntamente, dejan claro que la Constitución garantiza el derecho a la vida y la libertad, tanto a los trabajadores migratorios bengalíes como a los trabajadores extranjeros empleados en Bangladesh. Cabe señalar que el Tribunal Supremo de Bangladesh, a través de una larga serie de decisiones, ha interpretado progresivamente "el derecho a la vida". En el caso de *Abdul Gafur c. el Secretario del Ministerio de Asuntos Exteriores*, por ejemplo, la Sala Superior del Tribunal Supremo sostuvo que cualquier ciudadano de Bangladesh que se encuentre en dificultades o esté detenido en el extranjero tiene derecho a ser repatriado como parte de su derecho a la vida (decisión de 14 de agosto de 1997 de la Sala Superior del Tribunal Supremo).

98. Además, el artículo 35 de la Constitución prohíbe claramente todo tipo de tortura. En su párrafo 5 se estipula que nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes; en los párrafos 1) a 4) se estipula además la protección de toda persona acusada de un delito y se reconoce su derecho a un juicio rápido y público por un tribunal independiente e imparcial. Bangladesh también ha promulgado recientemente una ley contra la tortura que tipifica todos los actos de tortura (véase la Ley sobre la Tortura y la Muerte en Detención (Prevención) (Ley núm. 50 de 2013)).

## **Artículo 11**

### *Prohibición de la esclavitud y el trabajo forzoso*

99. La Constitución y la legislación penal general prohíben la esclavitud y el trabajo forzoso. El artículo 34 de la Constitución prohíbe el trabajo forzoso y establece que esta práctica debe ser penalizada por la ley. El artículo 9 de la Ley sobre Prevención y Supresión de la Trata de Personas de 2012 tipifica el trabajo forzoso u obligatorio, y prevé sanciones de multa y prisión por un máximo de 12 años. Además, el Código Penal de 1860 tipifica el acto de imponer a otras personas la esclavitud y el trabajo forzoso. El artículo 370 del mismo Código Penal tipifica la compra, venta o aceptación de cualquier ser humano para reducirlo a la esclavitud, mientras que el artículo 374 establece que quien obligue ilícitamente a una persona a trabajar contra su voluntad será sancionado con pena de prisión [...] por un período que puede extenderse a un año, o con una multa, o ambos". Cabe señalar que Bangladesh es parte en el Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (Convenio de la OIT núm. 105).

**Artículos 12, 13 y 26**

*Libertad de opinión y de expresión; libertad de pensamiento, conciencia y religión; derecho a afiliarse a un sindicato*

100. Los artículos 39 y 41 de la Constitución garantizan a todos los ciudadanos el derecho a la libertad de expresión, pensamiento, conciencia y religión, en tanto que los artículos 37 y 38 les garantizan el derecho a formar sindicatos y participar en asambleas, reuniones públicas o manifestaciones. Aunque los artículos 37 y 38 de la Constitución se refieren a los "ciudadanos", los trabajadores migratorios empleados en Bangladesh también tienen derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos, en virtud de los artículos 175 y 176 de la Ley del Trabajo de 2006. Estos derechos están sujetos únicamente a las "restricciones razonables" impuestas por la ley y en interés de la seguridad del Estado, el orden público y la moral. La Ley del Trabajo de 2006 (cap. XIII) detalla el proceso de registro y funcionamiento de los sindicatos. Además, en virtud de otra ley, se garantizan derechos de asociación similares a los trabajadores empleados en las zonas industriales especiales, a saber, las zonas francas para la exportación. El artículo 5 de la Ley sobre Asociaciones para el Bienestar y Relaciones Laborales de los Trabajadores de las Zonas Francas para la Exportación (Ley núm. 43, de 2010) permite la formación de asociaciones para el bienestar a los trabajadores de las fábricas o empresas ubicadas en las zonas francas. A fin de promover aún más los derechos sindicales de los trabajadores de las zonas francas, el Gobierno ha aprobado recientemente, en principio, el proyecto de la ley del trabajo en las zonas francas para la exportación, de 2014, con disposiciones que permiten a los trabajadores de las fábricas de las zonas francas registrarse en la Dirección de Zonas Francas para la Exportación con miras a constituir una asociación de bienestar para negociar sus derechos.

**Artículos 14 y 15**

*Prohibición de las injerencias arbitrarias o ilegales en la vida privada, familia, hogar, correspondencia u otras comunicaciones; prohibición de la privación arbitraria de los bienes*

101. El artículo 43 de la Constitución garantiza la protección del hogar y la privacidad de la correspondencia y las comunicaciones de todos los ciudadanos. El artículo 42 protege los bienes de todos los ciudadanos contra la adquisición por expropiación o la enajenación forzosa, salvo si la ley lo prescribe. Las leyes vigentes prevén una indemnización en caso de que el Estado proceda a la expropiación (véase, por ejemplo, la Ordenanza sobre Expropiación y Enajenación de Bienes Inmuebles de 1982).

**Artículos 16 (párrs. 1 a 4), 17 y 24**

*Derecho a la libertad y la seguridad personales; protección contra la detención o prisión arbitrarias; reconocimiento de la personalidad jurídica*

102. El artículo 27 de la Constitución otorga a todos los ciudadanos el derecho a igual protección de la ley. El artículo 32 establece el derecho a la vida y la libertad. El artículo 33 de la Constitución prevé la protección contra la detención y el arresto arbitrarios. Este artículo menciona específicamente que toda persona detenida debe comparecer ante el juez más próximo en un plazo de 24 horas desde su detención. El artículo 54 del Código de Procedimiento Penal de 1898 estipula que un agente de policía solo puede detener a una persona sin una orden judicial si sospecha que ha cometido un delito "cognoscible". Se entiende por delito "cognoscible" aquel delito cuyo autor puede ser detenido por la policía sin orden judicial. La ley tipifica solo los delitos más graves como "cognoscibles" y los menos graves, como "no cognoscibles".

**Artículos 16 (párrs. 5 a 9), 18 y 19***Derecho a las garantías procesales*

103. Los artículos 16 (párrs. 5 a 9), 18, y 19 de la Convención establecen una serie de garantías procesales para los trabajadores migratorios y los miembros de su familia que hayan sido acusados de un delito o hayan sido detenidos por otros motivos. Los trabajadores migratorios en Bangladesh disfrutaban plenamente de estas garantías procesales en virtud de la Constitución del país y otras leyes penales y civiles de carácter general.

104. El artículo 31 de la Constitución garantiza a toda persona la protección de la ley, en tanto que el artículo 32 garantiza el disfrute del derecho a la vida y a la libertad personal. Además, el artículo 33 dispone que "ninguna persona que haya sido detenida podrá ser recluida en prisión preventiva sin que se le informe, tan pronto como sea posible, del motivo de la detención, ni podrá ser privada de su derecho a ser asesorada y defendida por un abogado de su elección"; que "toda persona que haya sido detenida y permanezca recluida en prisión preventiva deberá comparecer ante el juez más próximo en un plazo máximo de 24 horas desde la detención"; y que "nadie permanecerá detenido por un plazo mayor sin que medie una orden de dicha autoridad" (art. 33, párrs. 1) y 2)). Además, el artículo 35 de la Constitución establece una serie de protecciones adicionales en relación con el juicio y el castigo. Por ejemplo, toda persona acusada de un delito tiene derecho a un juicio rápido y público por un tribunal independiente, y ninguna persona podrá ser obligada a declarar contra sí misma (art. 35, párrs. 3) y 4)). El artículo 35 1) dispone que "nadie será condenado por ningún delito salvo el que constituya la vulneración de una ley que estuviera en vigor en el momento de cometerse el acto imputado como delito, y tampoco se le impondrá a nadie una pena más grave que la aplicable en virtud de la legislación vigente en el momento de la comisión del delito, o que sea distinta a esa pena". El artículo 35 2) prohíbe el enjuiciamiento y el castigo de una persona por el mismo delito más de una vez. Además, el Código de Procedimiento Penal de 1898, que es la principal ley de procedimiento que rige el juicio penal, requiere que todo detenido comparezca ante el tribunal dentro de las 24 horas de su detención, y prohíbe el juicio de una persona que ya haya sido condenada o absuelta por el mismo delito (véanse artículos 61 y 403, respectivamente).

105. En virtud de las leyes vigentes, la detención de una persona hasta la finalización del juicio no es la regla general. Por el contrario, los tribunales tienen la facultad de dejar en libertad bajo fianza a toda persona detenida. La ley también prevé la celebración de un juicio dentro de un plazo razonable, y los tribunales de Bangladesh tienen discreción para considerar las circunstancias pertinentes al imponer la sanción correspondiente o conceder la libertad bajo fianza a cualquier persona, incluidos los trabajadores migratorios.

106. El sistema de justicia penal de Bangladesh garantiza que se respeten las normas procesales mínimas/básicas. Por ejemplo, de conformidad con los principios de la *common law*, todo acusado tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se demuestre lo contrario. La ley garantiza al acusado el derecho a la defensa (véase, por ejemplo, el artículo 342 del Código de Procedimiento Penal), y la Constitución le garantiza el derecho a un juicio imparcial y rápido por un tribunal independiente. Incluso en el caso de delitos para los cuales no se prevé la libertad bajo fianza, esta queda a discreción del tribunal. La ley también establece el derecho de las personas acusadas a defenderse. Además, el acusado tiene derecho a estar presente durante el juicio, aunque la ley permite el juicio en rebeldía cuando el imputado, que debe cumplir determinadas normas de procedimiento, no ha respondido a la demanda (véase el artículo 339B del Código de Procedimiento Penal). Algunas leyes prevén el acceso de la persona acusada a un intérprete cuando no comprende el idioma o las actuaciones. El tribunal también tiene la facultad de permitir que el acusado tenga acceso a dichos servicios en aras de un juicio imparcial.

Con arreglo al actual régimen de asistencia jurídica, establecido en 2006 en virtud de la Ley de Asistencia Letrada de 2000, toda persona indigente sometida a proceso penal puede pedir asistencia letrada. Es importante destacar que es obligatorio proporcionar asistencia jurídica, mediante la designación de un abogado defensor, a todo imputado indigente o rebelde implicado en un delito pasible de la pena capital (Manual para los Funcionarios del Poder Judicial de 1960, cap. XII, arts. 1 y 2).

107. La ley requiere que los menores de edad detenidos se mantengan separados de los adultos imputados, y un Tribunal Juvenil se ocupa de los niños que están en conflicto con la ley (véase la Ley de la Infancia de 2013). Como estipula la Ley de Extranjería de 1946 (art. 4), todo extranjero detenido o arrestado puede ser mantenido en un lugar distinto de la prisión. El Gobierno (Ministerio del Interior) ya ha elaborado un proyecto de ley de inmigración que contiene disposiciones relativas al arresto y la detención de los extranjeros, incluidos los trabajadores migratorios. Además, toda persona imputada puede apelar contra una decisión particular que le afecte o pedir su examen o revisión. Toda persona, incluidos los extranjeros sometidos a juicio penal, puede también interponer un recurso de inconstitucionalidad ante la Sala Superior del Tribunal Supremo, con arreglo al párrafo 1) y/o al párrafo 2) del artículo 102, para hacer cumplir derechos constitucionales o por motivos de violación de la ley, respectivamente.

108. En lo que respecta a los trabajadores migratorios bengalíes, Bangladesh tiene la obligación de proporcionarles asistencia jurídica cuando han sido víctimas de fraude en relación con su migración (véase la Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013, art. 27). Los trabajadores migratorios bengalíes arrestados, detenidos o que se encuentren en dificultades en el extranjero tienen derecho a recibir la asistencia consular necesaria en virtud de la Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013 (art. 29 1)). Además, como Estado parte en la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares de 1963 (véase el párrafo 112), Bangladesh debe proporcionar la asistencia consular y diplomática necesaria a sus nacionales arrestados o detenidos en un país extranjero. En la práctica, las Misiones de Bangladesh en el extranjero proporcionan a los trabajadores migratorios una serie de servicios consulares y de otro tipo, como asistencia jurídica. Para reforzar el papel de las Dependencias de Bienestar Laboral, el Gobierno ha asignado los fondos necesarios para contratar asistentes sociales, traductores y asistentes letrados, que, entre otras cosas, acompañan a los trabajadores migratorios a los tribunales y les prestan asistencia jurídica.

109. Es evidente, por tanto, que varias garantías procesales exigidas en los artículos 16 (párrs. 5 a 9), 18 y 19 de la Convención están incorporadas en la Constitución y otras leyes generales del país.

## **Artículo 20**

*Prohibición del encarcelamiento, de la privación de su autorización de residencia y/o permiso de trabajo y de la expulsión por el solo hecho de no cumplir una obligación emanada de un contrato de trabajo*

110. Con arreglo a las leyes de Bangladesh el incumplimiento de una obligación contractual se considera ruptura del contrato (véase la Ley de Contratos de 1872), y no supone ninguna responsabilidad penal. No hay ninguna ley en Bangladesh que permita el encarcelamiento de un trabajador migratorio (extranjero) o la privación de su permiso de residencia/trabajo por el incumplimiento de las obligaciones contractuales.

**Artículos 21, 22 y 23**

*Protección contra la confiscación y/o destrucción de documentos de identidad y de otra índole; protección contra la expulsión colectiva; derecho a recurrir a la protección y la asistencia de las autoridades consulares o diplomáticas*

111. En virtud de las actuales leyes que rigen el empleo, no es posible que ninguna empresa confisque ni destruya los documentos de identidad ni ningún otro documento de un trabajador migratorio empleado en Bangladesh. Aunque no existe ninguna ley que prohíba la expulsión colectiva de los trabajadores migratorios de Bangladesh, la legislación vigente no permite la "expulsión colectiva", pues la Ley de Extranjería de 1946 exige una orden administrativa individual para la expulsión de un extranjero por motivos específicos y conforme a la ley.

112. Bangladesh respeta el derecho de los trabajadores migratorios "a recurrir a la protección y la asistencia de las autoridades consulares o diplomáticas de su Estado de origen" en todos los casos en que queden menoscabados los derechos reconocidos en la Convención. Cabe señalar que Bangladesh ha ratificado (por sucesión) la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares de 1963 (el 13 de enero de 1978), cuyo artículo 36 1) estipula que "los funcionarios consulares podrán comunicarse libremente con los nacionales del Estado que envía y visitarlos" y que, "si el interesado lo solicita, las autoridades competentes del Estado receptor deberán informar sin retraso alguno a la oficina consular competente en ese Estado cuando [...] un nacional del Estado que envía sea arrestado de cualquier forma, detenido o puesto en prisión preventiva". Bangladesh no tiene leyes ni reglamentaciones que restrinjan los derechos consulares y diplomáticos de los extranjeros que residen en el país.

113. Por otro lado, si bien este derecho de los trabajadores migratorios de Bangladesh depende del régimen legal de los países donde trabajan, Bangladesh ha establecido servicios consulares y diplomáticos para sus propios trabajadores migratorios cuyos derechos reconocidos en la Convención pudieran verse menoscabados en el país de destino. El artículo 29 de la Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013 establece que todo trabajador migratorio (bengalí), especialmente si ha sido detenido, desplazado, o se encuentra de algún modo en dificultades en el extranjero, tiene derecho a recibir la asistencia necesaria de la correspondiente Misión de Bangladesh.

**Artículos 25, 27 y 28**

*Principio de la igualdad de trato respecto de la remuneración y otras condiciones de trabajo y de empleo; seguridad social; derecho a recibir atención médica de urgencia*

114. Como ya se indicó anteriormente, una vez nombrados en un establecimiento, todos los trabajadores, sean nacionales o extranjeros, tienen derecho a la igualdad de trato respecto de la remuneración y otras condiciones de trabajo y de empleo, de conformidad con la Ley del Trabajo de 2006. Es importante destacar que este tipo de discriminación contra los trabajadores migratorios está prohibida en Bangladesh por una serie de disposiciones constitucionales (véanse los artículos 27, 28 y 31 de la Constitución).

115. A causa de los limitados recursos del país, Bangladesh aún no ha reconocido el derecho a recibir atención médica urgente como un derecho fundamental/constitucional. Esto no significa que se niegue atención médica urgente a los nacionales o extranjeros o se impida que la reciban. Para garantizar la seguridad social y el tratamiento médico para todos, sin embargo, es fundamental una política de Estado (véase el artículo 20 de la Constitución). Siempre que una persona que necesita asistencia médica urgente va o es llevada a un centro médico o un hospital, el Estado proporciona tratamiento dentro de los límites de sus recursos.

**Artículos 29, 30 y 31**

*Derechos de los hijos de los trabajadores migratorios a tener un nombre, al registro de su nacimiento y a una nacionalidad; acceso a la educación en condiciones de igualdad de trato; respeto de la identidad cultural de los trabajadores migratorios y de sus familiares*

116. Las leyes locales de Bangladesh respetan todos los derechos de los trabajadores migratorios extranjeros y de sus familiares consagrados en los artículos 29 a 31 de la Convención. En todos los niveles del sistema educativo de Bangladesh se aplica la política de no discriminación e igualdad de trato para todos. De conformidad con la Constitución nacional y en virtud de las disposiciones de los instrumentos internacionales pertinentes que ha ratificado, Bangladesh siempre respeta la identidad cultural de todos los extranjeros residentes, incluidos los trabajadores migratorios y sus familiares. La ley también establece disposiciones para registrar el nacimiento de los hijos de extranjeros (véase la Ley de Registro de Nacimientos y Defunciones de 2004, art. 5). Todo niño nacido en Bangladesh tiene derecho a un nombre. Sin embargo, es posible registrar el nacimiento de un niño al que aún no se ha dado un nombre, a condición de que los padres o las personas responsables se lo den dentro de los 45 días posteriores al registro (véase la Ley de Registro de Nacimientos y Defunciones de 2004, art. 10).

**Artículos 32 y 33**

*Derecho a transferir sus ingresos, ahorros y efectos personales; derecho a ser informados sobre sus derechos con arreglo a la Convención y a que se difunda la información*

117. Con sujeción al cumplimiento de la legislación de lucha contra el blanqueo de dinero (la Ley de Prevención del Blanqueo de Dinero de 2012 y las normas del Banco Central de Bangladesh y otros organismos pertinentes, como la Dirección de Aduanas) todo extranjero o trabajador migratorio es libre de transferir a su país de origen sus ingresos, ahorros y efectos personales durante su estancia y cuando termine su empleo. Además, para facilitar a los trabajadores migratorios bengalíes el ejercicio del derecho a transferir a Bangladesh los ingresos percibidos en el extranjero, el Gobierno ha puesto en marcha una serie de medidas, como la apertura de suficientes sucursales de bancos o empresas de envío de remesas en las ciudades con gran concentración de trabajadores migratorios.

118. Conforme al artículo 33 de la Convención, Bangladesh tiene el deber de informar a los trabajadores migratorios empleados en el país y a sus trabajadores migratorios empleados en el extranjero acerca de los derechos reconocidos en la Convención, así como de los requisitos establecidos para su admisión y sus derechos y obligaciones con arreglo a la ley y la práctica de Bangladesh y del Estado interesado. Dado que Bangladesh no es un país receptor de trabajadores migratorios, hasta la fecha no se ha tomado ninguna medida concreta o específica en ese ámbito.

119. Con respecto a los trabajadores migratorios bengalíes, sin embargo, el Gobierno ha estado trabajando para informarlos de los derechos que se les reconocen en los instrumentos internacionales de derechos humanos, incluida la Convención. La Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación organiza una reunión informativa obligatoria previa a la partida para los trabajadores migratorios que salen en grupo. La Oficina también proporciona a los trabajadores que van a emigrar información específica sobre un país determinado (especialmente el Reino de Arabia Saudita, Corea del Sur y Malasia), y formación especial de orientación a los que trabajarán en el servicio doméstico.



120. El Gobierno está finalizando un manual para la reunión informativa obligatoria previa a la partida de todos los trabajadores y manuales normalizados específicos sobre cada país, elaborados con la asistencia técnica de la OIT. Los manuales contienen información sobre los derechos de los trabajadores migratorios, los requisitos de admisión en sus países de empleo, y la normativa pertinente de los países de destino. Por otro lado, la ley exige que las agencias de colocación informen a los trabajadores migratorios contratados acerca de sus derechos, las condiciones de trabajo y los elementos del contrato (véase el artículo 21 del Reglamento de Migración de 2002, que establece que "las agencias de colocación prepararán películas documentales, folletos, casetes, [y otro material] con el fin de educar a los migrantes"). Recientemente, el Gobierno ha tomado una serie de medidas, como campañas de sensibilización y distribución de carpetas con material informativo, para difundir la información necesaria relacionada con la migración y el empleo en el extranjero. También hay programas de sensibilización especiales, como telenovelas y teatros ambulantes, que tienen como objetivo que las personas que desean migrar conozcan los riesgos y la ilegalidad de las travesías clandestinas por mar con la ayuda de traficantes y contrabandistas de personas.

121. El Gobierno trabaja en asociación con varias ONG que promueven los derechos humanos y los derechos de los trabajadores migratorios, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones internacionales, y asociaciones de empleadores y sindicatos. Estas organizaciones proporcionan a los que van a migrar información previa a la partida, y llevan a cabo periódicamente otras campañas de sensibilización a través de diferentes medios, incluida la distribución de panfletos y folletos.

122. Cabe señalar, además, que la OIM, ONU Mujeres, la OIT, un gran número de organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos, algunos de los cuales fueron consultados durante el proceso de elaboración del presente informe, han publicado varios folletos, guías y carpetas con material informativo de fácil lectura para los trabajadores que emigran, con datos generales y específicos de cada país sobre sus derechos y también sobre la normativa del país de destino aplicable, entre otras cosas, a la atención de la salud y la gestión de las remesas. Por primera vez en Bangladesh, la OIT, en cooperación con el Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero, ha formado dirigentes sindicales y mantiene un diálogo con los representantes de la Federación de Empleadores de Bangladesh sobre sus obligaciones y funciones en materia de protección de los trabajadores migratorios bengalíes. Los sindicatos y las asociaciones de empleadores de Bangladesh están buscando la manera de establecer lazos para proteger a los nacionales de Bangladesh que trabajan en el extranjero. La oficina de ONU Mujeres en Dhaka elaboró en 2012 un manual de orientación previa a la partida, centrándose en información específica para las trabajadoras migratorias. Recientemente, el PNUD también emprendió un proyecto de desarrollo de la capacidad para mejorar la capacidad de la Comisión Nacional de Derechos Humanos con respecto a, entre otras cosas, los derechos de los trabajadores migratorios.

123. A pesar de estas actividades de educación de los trabajadores migratorios en materia de derechos, cabe reconocer que la difusión de los derechos específicos consagrados en la Convención no ha alcanzado un nivel satisfactorio. El Gobierno admite que es necesario difundir específicamente la Convención e informar a los trabajadores que desean emigrar o que van a emigrar sobre los derechos dimanantes de la Convención.

## C. Parte IV de la Convención: otros derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares que se encuentran en situación regular

### Artículo 37

*Derecho a ser informado antes de su partida de las condiciones de admisión al Estado de empleo y de las actividades remuneradas*

124. El artículo 37 obliga al "Estado de origen o [...] el Estado de empleo, según corresponda" a informar plenamente a los trabajadores migratorios de todas las condiciones relativas a su admisión y estancia en el país de destino y también de las relativas a sus actividades remuneradas. En lo que respecta a los trabajadores migratorios bengalíes, Bangladesh les garantiza este derecho, al exigir a las autoridades y personas competentes (como los agentes de colocación) que informen a los que van a migrar sobre estos temas. Como ya se ha dicho, varias organizaciones han estado trabajando para promover este derecho de los trabajadores migratorios. El artículo 21 del Reglamento de Migración de 2002 establece que: "El Director o las agencias de colocación crearán centros de asesoramiento para organizar reuniones de asesoramiento y orientación para que los migrantes obtengan el conocimiento necesario de la normativa, los reglamentos y los contratos relativos al empleo en el extranjero". En este contexto, el término "Director" se aplica al Director General de la Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación. Aunque las agencias de colocación aún no han establecido ningún centro de asesoramiento para impartir instrucciones a los trabajadores migratorios, la disposición mencionada sigue siendo un importante instrumento legal para el cumplimiento del artículo 37.

125. Además, la Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013 contribuye a la aplicación del artículo 37, al requerir que la agencia de colocación exija la concertación de un contrato de trabajo entre el trabajador y su empleador. El artículo 22 de esta ley establece que dicho contrato deberá contener "disposiciones relativas a los salarios, el alojamiento, la duración del empleo, la indemnización en caso de muerte o lesión, y el costo de la migración al país de destino y del regreso al país de origen". Toda empresa estatal u organismo gubernamental de colocación de trabajadores bengalíes también debe exigir la concertación de dicho contrato de trabajo (véase el artículo 22 4) de dicha ley). Además, los agregados laborales de las Misiones de Bangladesh tienen la obligación de asesorar, cuando corresponda, a los trabajadores migratorios que se encuentran dentro de su jurisdicción respecto de las condiciones aplicables a su admisión y estancia.

### Artículos 38 y 39

*Derecho a ausentarse temporalmente sin que eso afecte a la autorización de permanecer o trabajar en el país; derecho a la libertad de circulación en el Estado de empleo y a escoger libremente en él su residencia*

126. En Bangladesh no hay ninguna ley ni práctica que restrinja estos derechos a los trabajadores migratorios empleados en el país. Los profesionales que trabajan en Bangladesh pueden residir donde deseen.

**Artículos 40, 41 y 42**

*Derecho a establecer asociaciones y sindicatos; derecho a participar en los asuntos públicos de su Estado de origen y a votar y ser elegidos en elecciones celebradas en ese Estado; procedimientos o instituciones que permitan tener en cuenta en el Estado de empleo las necesidades de los trabajadores migratorios y el posible disfrute de sus derechos políticos*

127. Como se mencionó en el párrafo 100, la Constitución y la Ley del Trabajo de 2006 garantizan el derecho a formar asociaciones o sindicatos y afiliarse a ellos. Este derecho puede ser ejercido por cualquier trabajador, incluido un trabajador migratorio, y la ley no admite ninguna restricción a su disfrute, salvo la restricción razonable que pueda ser impuesta por la ley en aras de la seguridad del Estado, el orden público y la moral.

128. Cabe mencionar a este respecto que Bangladesh es parte en 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) (véase el anexo II).

129. Con respecto a los extranjeros que trabajan en Bangladesh, la ley no restringe su derecho a participar en los asuntos públicos de su Estado de origen y a votar y ser elegidos en elecciones celebradas en ese Estado, si estos derechos son reconocidos por la ley de dicho Estado. En lo que se refiere a los trabajadores migratorios de Bangladesh, el marco jurídico vigente no permite que voten y sean elegidos en elecciones en Bangladesh durante su estancia en los países de empleo. Los encargados de las políticas son conscientes de ello, y actualmente se está debatiendo la manera de incluir a los expatriados en los procesos electorales del país. Además, los trabajadores migratorios de Bangladesh tienen derecho a participar en los asuntos públicos de Bangladesh (véanse los artículos 19, 27 y 29 de la Constitución).

130. En el artículo 42 de la Convención se pide a los Estados partes que establezcan procedimientos o instituciones para tener en cuenta, tanto en los Estados de origen como en los Estados de empleo, las necesidades sociales, aspiraciones u obligaciones de los trabajadores migratorios. En este artículo también se pide que en esas instituciones los trabajadores migratorios y sus familiares tengan sus propios representantes libremente elegidos. Con respecto a los trabajadores migratorios bengalíes, el Gobierno ya ha establecido las instituciones necesarias para tener en cuenta sus aspiraciones generales, su bienestar y sus obligaciones. Como se indica en los párrafos 31 a 33, además de un Ministerio especial (el Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero), encargado de los asuntos de los trabajadores migratorios de Bangladesh, el Gobierno estableció en 1976 una oficina (la Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación) encargada de los trabajadores migratorios. El Fondo de Bienestar de los Trabajadores Asalariados, el Banco de Bienestar de los Expatriados y varias Dependencias de Bienestar Laboral de las Misiones de Bangladesh en el extranjero también se encargan de promover y proteger los derechos y el bienestar de los trabajadores migratorios bengalíes, incluidos los que regresan o son repatriados. Las leyes por las que estas instituciones se constituyeron y se rigen prevén mecanismos para asegurar su transparencia y la rendición de cuentas. El Gobierno busca continuamente oportunidades para mejorar la capacidad y aumentar la transparencia de estas instituciones.

**Artículos 43, 54 y 55**

*Principio de igualdad de trato respecto de los nacionales del Estado de empleo para acceder a las instituciones de enseñanza, los servicios de orientación profesional y formación, los servicios de salud y los planes de vivienda, entre otras cosas*

131. Como ya se indicó, Bangladesh no es un país receptor de trabajadores migratorios. No obstante, cabe señalar que, como también se indicó anteriormente, las leyes y el marco normativo constitucional de Bangladesh establecen la igualdad de trato de los extranjeros y los nacionales en relación con los aspectos enumerados en estos artículos de la Convención.

*Igualdad de trato en relación con la protección contra los despidos, las prestaciones de desempleo, los programas de obras públicas y el acceso a otro empleo; igualdad de trato en el ejercicio de una actividad remunerada*

132. En relación con estos aspectos, las leyes de Bangladesh también prevén facilidades y garantías para los extranjeros que no son distintas de las previstas para los nacionales. Como se indicó en el párrafo 114, en particular no se permite la discriminación contra ningún trabajador extranjero en el ejercicio de una actividad remunerada.

133. Cabe subrayar que, en lo que se refiere a los trabajadores migratorios bengalíes, los anteriores tres artículos de la Convención requieren acciones por parte de los países de destino. Es de vital interés para los trabajadores migratorios bengalíes que los países de empleo consideren la posibilidad de ratificar la Convención y, hasta que eso ocurra, respeten las normas internacionales mínimas correspondientes.

**Artículos 44 y 50**

*Protección de la unidad de la familia de los trabajadores migratorios y reunión de los trabajadores migratorios con sus familias; consecuencias del fallecimiento del trabajador migratorio o de la disolución del matrimonio*

134. Las obligaciones previstas en los artículos 44 y 50 incumben a los países de empleo, y se reitera que Bangladesh no es un país de empleo. Bangladesh aprovecha para destacar aquí la terrible situación de algunos trabajadores migratorios bengalíes a los que se les negaría el derecho de reunión con su familia. Al parecer, en algunos países de destino, las trabajadoras domésticas bengalíes no pueden reunirse con sus familiares o parientes y algunos empleadores ni siquiera les permitirían hablar con ellos. Además, en algunos países de destino, los familiares de los trabajadores migratorios bengalíes deben hacer frente a las consecuencias negativas del fallecimiento del trabajador migratorio principal o la disolución del matrimonio. Bangladesh insta a los países de empleo a que protejan los derechos de los trabajadores migratorios bengalíes respetando las normas internacionales establecidas en los artículos 44 y 50 de la Convención.

135. Cabe señalar que, en lo que respecta a los trabajadores domésticos empleados en Bangladesh, las leyes vigentes brindan protección contra la tortura y la explotación. La Ley de Violencia Doméstica (Prevención y Protección) (Ley núm. 58, de 2010), por ejemplo, considera la violencia contra las empleadas domésticas (mucamas) como violencia doméstica y prevé protección y recursos civiles. El Gobierno está trabajando actualmente en un proyecto de normativa titulado Política de Protección y Bienestar de los Trabajadores Domésticos, cuyo objetivo es proporcionar protección integral a los trabajadores domésticos en Bangladesh, y llevar a cabo su registro.

**Artículos 45 y 53**

*Goce de la igualdad de trato para los familiares de los trabajadores migratorios en los aspectos indicados y medidas adoptadas para garantizar la integración de los hijos de los trabajadores migratorios en el sistema escolar local; derecho de los familiares de los trabajadores migratorios a elegir libremente una actividad remunerada*

136. Con respecto a estos dos artículos, se reitera la situación descrita y la información proporcionada en los párrafos 114 y 116.

137. Con arreglo a las leyes laborales locales, las personas a cargo de los extranjeros que trabajan en Bangladesh no pueden realizar actividades remuneradas. Sin embargo, no se les impone ninguna restricción si encuentran empleo y obtienen un permiso de trabajo con el correspondiente visado. Las leyes de inmigración de Bangladesh facilitan el ejercicio del derecho de reunión con la familia de las personas a cargo de los extranjeros.

**Artículos 46, 47 y 48**

*Exención del pago de derechos e impuestos de importación y exportación por sus efectos personales; cargas fiscales y aplicación del principio de doble tributación; derecho a transferir sus ingresos y ahorros del Estado de empleo al Estado de origen o a cualquier otro Estado*

138. De conformidad con los acuerdos bilaterales vigentes con los países pertinentes y con las leyes locales, los extranjeros que vienen a Bangladesh como expertos pueden importar enseres domésticos y efectos personales sin pagar derechos ni impuestos a la importación.

139. Con miras a facilitar la circulación transfronteriza de los ingresos y la desgravación fiscal o evitar la doble tributación, Bangladesh ha firmado acuerdos con varios países. En particular, ha firmado tratados con los siguientes países para evitar la doble tributación, prevenir la evasión fiscal, y facilitar el transporte aéreo: el Reino Unido, Singapur, Suecia, la República de Corea, el Canadá, Pakistán, Rumania, Francia, Malasia, el Japón, India, Alemania, los Países Bajos, Italia, Sri Lanka, Dinamarca, China, Bélgica y Polonia. Además, acuerdos destinados a evitar la doble tributación con otros países están en espera de ratificación o en proceso de conclusión.

140. En relación con el derecho a transferir ingresos con arreglo al artículo 47 de la Convención, se remite a la información y las declaraciones que figuran en el párrafo 117.

**Artículos 51 y 52**

*Derecho de los trabajadores migratorios no autorizados a elegir libremente su actividad remunerada a buscar otro empleo en caso de que haya cesado la actividad remunerada para la cual hubieran sido aceptados; condiciones y restricciones que se aplican a los trabajadores migratorios que tengan libertad de elegir una actividad remunerada*

141. De conformidad con las leyes locales aplicables, los extranjeros pueden buscar otro empleo cuando cese la actividad remunerada o el empleo para el que fueron aceptados.

142. El permiso de trabajo otorgado a un extranjero no puede cancelarse arbitrariamente. Todo permiso de trabajo concedido podrá ser revocado o cancelado únicamente por los siguientes motivos:

a) Que la estancia se haya prolongado sin autorización y que no se haya renovado un permiso de trabajo vencido;

- b) Que se hayan tergiversado los datos o falsificado los documentos presentados;
- c) Que las autoridades competentes hayan ordenado que el nacional extranjero sea deportado o deje el país; y
- d) Que se hayan incumplido las condiciones en virtud de las cuales se expidió el permiso de trabajo.

143. Con respecto a los trabajadores migratorios bengalíes, las obligaciones establecidas en los artículos 51 y 52 incumben principalmente a los países de empleo. Se informa de que en algunos de esos países suelen imponerse restricciones al derecho de los trabajadores migratorios a elegir libremente el trabajo antes o después del cese de la actividad remunerada para la que fueron inicialmente contratados. Además, en el marco del sistema de kafala (sistema de patrocinio) que existe en algunos de los principales países de empleo, los bengalíes que migran para trabajar con determinado patrocinador suelen ver restringido su derecho a trasladarse a otros lugares o empresas. Este sistema, por tanto, puede conducir a la explotación y el comercio ilegal de visados y, a menudo, obliga a los trabajadores migratorios a cambiar de patrocinador local, lo cual los conduce finalmente al paro. En la mayoría de los casos, esta situación es considerada por los países de destino como una situación irregular. Bangladesh, por tanto, considera que las condiciones que rigen el sistema de kafala deben revisarse para garantizar el disfrute de los derechos y prestaciones de los trabajadores migratorios empleados en esos países.

#### **Artículos 49 y 56**

*Autorización de residencia y autorización para ejercer una actividad remunerada; prohibición general y condiciones de expulsión (no podrá recurrirse a la expulsión como medio para privar a un trabajador migratorio o un familiar suyo de los derechos emanados de la autorización de residencia y el permiso de trabajo)*

144. Bangladesh no es un país de destino; las disposiciones de los artículos 49 y 56 incumben, en cambio, a los países que acogen inmigrantes bengalíes. De todos modos, las leyes de Bangladesh no contienen ninguna disposición que viole estos derechos de los trabajadores migratorios (extranjeros) en Bangladesh o de sus familiares.

145. En lo que se refiere a los trabajadores migratorios bengalíes, cabe señalar que en determinados países de destino, el cese de la actividad remunerada antes de la expiración del permiso de trabajo conduce a la retirada de dicho permiso o la expulsión. La falta de seguridad en lo que respecta al permiso de residencia puede llevar a los trabajadores migratorios a encontrarse en una situación irregular. Por tanto, Bangladesh insta a los países de empleo pertinentes a que armonicen sus leyes nacionales con las disposiciones de los artículos 49 y 56 de la Convención. Al respecto, Bangladesh destaca que cumple con su obligación de asesorar a los trabajadores migratorios bengalíes para su repatriación voluntaria y sin tropiezos a Bangladesh. Además, en los casos apropiados, Bangladesh ayuda a los trabajadores migratorios que se repatrian después de la expiración del contrato de trabajo para que vuelvan al mismo país de destino. Un ejemplo de ello es la labor que realizó la Bangladesh Overseas Employment Services Limited (BOESL) para ayudar a 914 trabajadores migratorios que regresaron de la República de Corea a volver a entrar en ese país con nuevos contratos, dentro del marco legal existente.

**D. Parte V de la Convención: disposiciones aplicables a categorías particulares de trabajadores migratorios y sus familiares**

146. Bangladesh es un país de origen de trabajadores migratorios, la mayoría de los cuales son contratados a corto plazo. No existe una tendencia clara de trabajadores estacionales que migren a países extranjeros. El número de marinos bengalíes no es tampoco grande, aunque el sector tiene un gran potencial de crecimiento. Dada esta situación con respecto a las categorías particulares de trabajadores migratorios a las que se refiere la parte V de la Convención, no se ha considerado urgente hasta el momento adoptar medidas concretas. La Ley del Trabajo de 2006, artículo 4 1) g), sin embargo, incluye a los "trabajadores estacionales" en su definición de "trabajadores".

**E. Parte VI de la Convención: promoción de condiciones satisfactorias, equitativas, dignas y lícitas en relación con la migración internacional de los trabajadores y sus familiares**

147. Probablemente, las disposiciones obligatorias más importantes se encuentran en la parte VI de la Convención, cuyo objetivo es mejorar el marco jurídico de los Estados partes imponiéndoles ciertas obligaciones legislativas y políticas para promover condiciones satisfactorias, equitativas, dignas y lícitas en relación con la migración internacional de trabajadores y sus familiares. Con tal fin, el artículo 64 exige a los Estados miembros que se consulten y cooperen entre sí para establecer un régimen de migración satisfactorio, equitativo y humano. Como se desprende de los párrafos anteriores, Bangladesh ha adoptado una serie de medidas con miras a garantizar condiciones satisfactorias, equitativas, dignas y lícitas en relación con la migración internacional de trabajadores.

**Artículo 65**

*Creación de servicios apropiados para atender a las cuestiones relacionadas con la migración internacional de trabajadores y de sus familiares*

148. En el artículo 65 se especifican todas las funciones que han de desempeñar los servicios apropiados que deben mantener los Estados partes para atender a las cuestiones relacionadas con la migración internacional de trabajadores y sus familiares. De conformidad con este artículo, Bangladesh, en su calidad de Estado parte, tiene la obligación de formular y aplicar políticas en materia de migración. Como ya se ha indicado, Bangladesh ha establecido un régimen jurídico para gestionar y gobernar la migración internacional de trabajadores. Además, el país cuenta con la Política de Empleo en el Extranjero de 2006. En la actualidad, en consulta con 14 ministerios y más de 150 grupos de interés, el Gobierno se encuentra en proceso de aprobación de una nueva política de empleo en el extranjero. La política propuesta se basa en principios y normas consagrados en la legislación nacional sobre migración (Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013) y la Convención, los convenios fundamentales de la OIT y otros instrumentos específicos sobre trabajadores migratorios.

149. El principal objetivo del proyecto de política propuesto es "la promoción de un empleo en el extranjero pleno, productivo y libremente elegido, para estimular el crecimiento económico y el desarrollo nacional, elevar el nivel de vida de los trabajadores migratorios y de sus familiares, apoyar las necesidades relacionadas con la seguridad social de la fuerza de trabajo y superar el desempleo y la pobreza". El proyecto de política se formula en cumplimiento del compromiso del Gobierno de mantener un entorno que reconozca el valor inherente y la dignidad de cada trabajador, fomente la tolerancia, la

sensibilidad, la comprensión y el respeto de los trabajadores migratorios, y aliente a todos los responsables y partes interesadas a promover el empleo digno.

150. Cabe señalar especialmente que Bangladesh aprobó en 2013 la Política Nacional de Desarrollo de Aptitudes, cuyo objetivo es diversificar e incrementar las aptitudes de los trabajadores del país. Esta política prevé además la creación de un Fondo de Desarrollo de Aptitudes. El Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero también promueve el desarrollo de las aptitudes de los trabajadores a través de mejoras en la infraestructura y la colaboración con la Dirección de Educación Técnica y la Junta de Educación Técnica de Bangladesh. El Gobierno, en colaboración con el Banco Mundial, también ha puesto en marcha un proyecto (Proyecto de Mejoramiento de las Aptitudes y la Formación), con miras a fortalecer algunas instituciones de formación públicas y privadas para mejorar la calidad de la capacitación y la posibilidad de conseguir empleo de los alumnos, incluidos los procedentes de medios socioeconómicos desfavorecidos. Este proyecto tiene en cuenta especialmente las necesidades de los trabajadores migratorios de Bangladesh, en particular para que los trabajadores que desean migrar tengan acceso a formación sobre profesiones concretas. En el marco de este proyecto, 69.000 estudiantes de 93 instituciones politécnicas (43 de las cuales son públicas) han recibido subsidios hasta la fecha, y 29.700 alumnos recibieron capacitación de los 30 formadores politécnicos y 50 formadores técnicos financiados con cargo al proyecto. El 25% de los beneficiarios son mujeres. (Para mayor información, puede consultarse el sitio: <http://www.worldbank.org/en/results/2014/04/11/bangladesh-skills-and-training-enhancement-project>, actualizado por última vez el 4 de septiembre de 2014.) También se prevé la creación de unos 400 centros de formación de carácter más técnico, con la asistencia del Banco Mundial y el Banco Asiático de Desarrollo. La Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación ha coordinado con el Ministerio de Educación la aplicación del Marco Nacional de Capacitación y Formación, y la ejecución de los nuevos programas y la organización de los cursos conexos. Al mismo tiempo, Bangladesh está tratando de mejorar las aptitudes lingüísticas de los trabajadores que emigran. Con el apoyo de la OIT y el Instituto de Idiomas BRAC, la Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación ha elaborado manuales de idiomas básicos trilingües en bengalí, inglés y árabe. La enseñanza de idiomas, que se sometió a una prueba previa, está especializada en distintas profesiones y disponible para trabajadores de la construcción, el servicio doméstico, y las profesiones relacionadas con la electricidad y el cuidado de personas.

151. Además, se han formulado varios "principios" (reglamentaciones) para otorgar privilegios y honores especiales a los que envían mayores remesas, seleccionar "personas comercialmente muy importantes" no residentes en el país, y regular las prácticas del examen de salud de los trabajadores que emigran. Estas medidas están en consonancia con la obligación que impone la Convención de iniciar servicios relacionados con la migración internacional.

152. En cumplimiento del artículo 65 de la Convención, Bangladesh ha seguido la tradición de intercambio de información, participación en consultas o negociaciones y cooperación con las autoridades competentes de otros países que reciben trabajadores migratorios bengalíes, aunque estos Estados no hayan ratificado la Convención. A través de canales gubernamentales, así como de agencias de colocación privadas que operan en Bangladesh, el Gobierno suele transmitir a los empleadores en el extranjero, y a los trabajadores migratorios bengalíes y sus organizaciones información idónea sobre las políticas, leyes y reglamentos relativos a la migración.

153. En virtud del artículo 65 de la Convención, Bangladesh tiene la obligación adicional de facilitar la prestación de servicios consulares apropiados y otros servicios necesarios para satisfacer las necesidades sociales, culturales y de otra índole de los trabajadores migratorios y sus familiares. El Gobierno también ha dado instrucciones a todas las



Misiones de Bangladesh en el extranjero para que proporcionen servicios consulares apropiados y otros servicios para satisfacer las necesidades de los trabajadores migratorios, incluidas las necesidades sociales, culturales y de otro tipo. En junio de 2014, el Gobierno ya había establecido 28 Dependencias de Bienestar Laboral en 27 países de destino. Los agregados laborales designados en las Misiones de Bangladesh en el extranjero reciben formación y capacitación continuas sobre la migración internacional de trabajadores, y en especial sobre la forma de proteger los derechos e intereses de los trabajadores migratorios de Bangladesh en el extranjero.

154. De conformidad con el artículo 24 3) de la Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013, toda Dependencia de Bienestar Laboral establecida en una Misión en el extranjero tiene la obligación de enviar un informe al Gobierno con detalles de los servicios de asistencia jurídica y asesoramiento que presta a los trabajadores migratorios bengalíes, y de las medidas adoptadas para resolver sus problemas. El Gobierno, con la asistencia técnica de la OIM, ha elaborado procedimientos operativos estándar que los funcionarios de las Misiones, incluidos los agregados laborales, deben seguir en el ejercicio de sus funciones. En lo que respecta a los trabajadores migratorios bengalíes, las Misiones en el extranjero prestan, entre otros, los siguientes importantes servicios diplomáticos y consulares:

- a) Inspección del lugar de trabajo;
- b) Asistencia para el envío de las remesas;
- c) Fomento del bienestar general;
- d) Asistencia en relación con el alojamiento, el tratamiento y otros asuntos;
- e) Asistencia y asesoramiento jurídicos;
- f) Asistencia para solucionar cualquier problema relacionado con las condiciones de trabajo;
- g) Tramitación de los litigios con el empleador o con la agencia de colocación;
- h) Asistencia a los tribunales competentes del país receptor para ayudar a solucionar las demandas legales contra el empleador;
- i) Asistencia en caso de muerte y facilitación del cobro de la indemnización por muerte o lesiones ocupacionales;
- j) Verificación de los diferentes tipos de documentos y escritos incluidos en los contratos de trabajo;
- k) Autenticación de los documentos necesarios;
- l) Expedición de documentos de viaje, pasaportes y otros documentos; y
- m) Facilitación de la observancia de los festivales y eventos sociales y culturales, y de la creación de sociedades culturales.

## **Artículo 66**

### *Operaciones y órganos autorizados para la contratación de trabajadores en otro Estado*

155. El párrafo 1) del artículo 66 estipula que "las operaciones para la contratación de trabajadores en otro Estado" solo podrán ser realizadas por los "servicios u organismos públicos del Estado en que tengan lugar estas operaciones". Con arreglo a este artículo, sin embargo, la responsabilidad de la contratación, la formación y la partida de los trabajadores migratorios del país puede asignarse, en virtud de la ley correspondiente, a un agente de

contratación o a los futuros empleadores, bajo la supervisión y el control adecuados del Gobierno. Esta obligación se tiene en cuenta en la Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013, cuyo artículo 3 1) dispone que "el control de todas las actividades relacionadas con la contratación y el envío de trabajadores de Bangladesh para su empleo en el extranjero será ejercido por el Gobierno o las entidades autorizadas por él". El artículo 3 2) establece, además, que con arreglo a esta ley, la Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación, cualquier otra empresa u organismo establecido por el Gobierno, y las agencias de colocación pueden llevar a cabo actividades relacionadas con la contratación. Como ya se ha dicho, la Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación tiene el mandato de supervisar el conjunto de los procesos de contratación y formación de los trabajadores migratorios, mientras que la empresa estatal BOESL puede contratar a migrantes bengalíes para su empleo en el extranjero. De conformidad con las leyes vigentes, ningún particular que no sea un agente de contratación registrado puede contratar a una persona para trabajar en el extranjero. Las Normas de Conducta y el Reglamento para la Expedición de las Licencias de las Agencias de Colocación de 2002 establecen las condiciones de inscripción de las agencias de colocación, y las bases para su regulación por las autoridades gubernamentales.

### **Artículo 67**

#### *Medidas relativas al regreso ordenado de los trabajadores migratorios y sus familiares al Estado de origen, su reasentamiento y su reintegración cultural*

156. El párrafo 1 del artículo 67 establece que los Estados partes tienen el deber de cooperar para la adopción de medidas relativas al regreso ordenado de los trabajadores migratorios y sus familiares al Estado de origen. Esta obligación rige con respecto a los trabajadores migratorios que deseen regresar voluntariamente a sus hogares, así como a aquellos cuyo permiso de residencia o de empleo haya expirado o que se encuentren en una situación irregular en el Estado de empleo. Debido a que la mayoría de los países que emplean trabajadores migratorios bengalíes aún no han ratificado la Convención, Bangladesh no puede cumplir efectivamente esta obligación. Sin embargo, las leyes y políticas locales promueven la repatriación en condiciones de seguridad, ordenada y voluntaria de sus trabajadores migratorios y sus familiares. El apoyo prestado por el Gobierno para la repatriación de los trabajadores migratorios que se encontraban en Libia durante la crisis de 2012 es, sin duda, un buen ejemplo de los esfuerzos sinceros de Bangladesh para proteger el derecho de los trabajadores migratorios al regreso y la reintegración.

157. Según se informa, a menudo los trabajadores migratorios de Bangladesh son enviados de regreso al país de origen debido a su "estancia ilegal", que se produce en la mayoría de los casos cuando vence su permiso de trabajo o de residencia. De conformidad con las reglas y normas establecidas por la Convención, estas situaciones no deben dar lugar automáticamente a la expulsión de los trabajadores o la terminación del contrato. También se informa ocasionalmente que los trabajadores migratorios bengalíes son detenidos y deportados arbitrariamente solo porque sus permisos de trabajo han expirado o porque han cambiado los empleadores o patrocinadores. Bangladesh considera que la concertación de acuerdos bilaterales apropiados con los países interesados, que incorporen los principios de la Convención, pueden ayudar a reducir las repercusiones negativas de tales medidas.

158. Además, en virtud párrafo 2 del artículo 67, los Estados partes interesados tienen el deber de cooperar para fomentar condiciones económicas adecuadas para el reasentamiento de los trabajadores migratorios en situación regular y para facilitar su reintegración social y cultural duradera en el Estado de origen. A pesar de que hasta el momento no se ha concertado ese importante acuerdo bilateral, el Gobierno viene implementando una serie de

proyectos e iniciativas relacionados con la readaptación y la reinserción de los trabajadores migratorios bengalíes que regresan de los países de destino. Varias de esas actividades, realizadas en cooperación con organizaciones internacionales como la OIT, la OIM y ONU Mujeres, se están llevando a cabo en estos momentos. El Banco para el Bienestar de los Expatriados, que se especializa en los trabajadores migratorios, está otorgando préstamos para su readaptación social (véanse los párrafos 42 y 43). A fin de responder mejor a las necesidades de las trabajadoras migratorias, la Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación llevó a cabo en 2010 una evaluación de sus necesidades, que sirvió de base para algunos de estos proyectos. Actualmente, el Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero, el Instituto Bengalí de Estudios Laborales y la OIT están terminando un estudio del perfil de los trabajadores que regresan, que incluye sus aptitudes, competencias y recursos, a los efectos de planificar estrategias y programas de reinserción profesional. Al mismo tiempo, la Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación ha iniciado una cooperación técnica con la Junta de Educación Técnica para establecer dos centros de reconocimiento del aprendizaje previo en los Centros de Formación Técnica de la Oficina. Esta iniciativa es nueva y está dirigida a reconocer oficialmente las aptitudes y competencias de los trabajadores adquiridas en el trabajo y a orientar su aprendizaje futuro con miras a su desarrollo profesional. Estos esfuerzos se beneficiarán de la base de datos de los trabajadores que regresan, recientemente establecida por la Oficina en cooperación con la OIT y la OIM. La cooperación entre los Servicios Especiales de la Policía de Bangladesh dependiente del Ministerio de Asuntos Interiores y la Oficina ha dado lugar a un acuerdo sobre la actualización mensual de la base de datos.

#### **Artículo 68**

##### *Medidas destinadas a impedir y eliminar los movimientos y el empleo ilegales o clandestinos de los trabajadores migratorios en situación irregular*

159. El artículo 68 establece claramente una doble obligación para los Estados que ratifiquen la Convención. En primer lugar, establece la obligación de tomar medidas de colaboración con el fin de prevenir y eliminar los movimientos ilegales o clandestinos de trabajadores migratorios y el empleo de trabajadores migratorios en situación irregular. En segundo lugar, establece la obligación de tomar medidas específicas para eliminar los movimientos ilegales o clandestinos de los trabajadores migratorios (incluida la trata de personas con fines de explotación).

160. Bangladesh estableció un marco jurídico para prevenir y penalizar los movimientos y el traslado ilegal de trabajadores migratorios, sobre todo con la promulgación en 1982 de la Ordenanza sobre Migración (derogada). Recientemente, Bangladesh ha registrado un aumento sin precedentes de actos ilegales, perpetrados por grupos delictivos organizados, que proponen el traslado clandestino por mar, presuntamente a Malasia o Tailandia. Este comercio ilegal de personas ya se ha cobrado muchas vidas inocentes. Bangladesh, por tanto, ha tomado disposiciones para aplicar sanciones efectivas a las personas, grupos o entidades que realizan, organizan, o ayudan en la organización o el desarrollo de dichos movimientos clandestinos de migrantes. El artículo 34 de la Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013 penaliza el contrabando de migrantes como comercio inhumano, y establece que todo aquel que organiza o apoya la partida de una persona de Bangladesh por un lugar que no sea el lugar debido será sancionado con prisión y trabajos forzados por un período de hasta diez años y con multa de hasta 500.000 takas.

161. El Gobierno ha notificado que la migración para trabajar en el extranjero solo es posible a partir de los aeropuertos internacionales de Dhaka, Chittagong y Sylhet. Por tanto, las personas que organizan salidas o viajes ilegales de migrantes por mar son ahora pasibles de la sanción penal mencionada. Además, la Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013 (art. 32) penaliza la publicación de todo anuncio no autorizado de contratación para

trabajar en el extranjero. Esto tiene por objeto evitar la circulación de información engañosa y fraudulenta sobre la migración o el empleo en el extranjero para migrantes bengalíes. Por otro lado, es cierto que no hay ninguna disposición legal vigente que prohíba concretamente el empleo en Bangladesh de un trabajador extranjero en situación irregular o la difusión de información engañosa relacionada con la inmigración de trabajadores extranjeros en Bangladesh.

162. Además, para impedir y eliminar los movimientos ilegales o clandestinos de migrantes, el Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero ha establecido un mecanismo interministerial, a saber, el Grupo de Tareas de Vigilancia. Este órgano, integrado por funcionarios de otros ministerios y organismos pertinentes del Gobierno, tiene el mandato de impedir y eliminar la contratación abusiva y la explotación de los trabajadores migratorios, o su traslado ilegal para que trabajen para empleadores extranjeros.

163. Es evidente que el artículo 68 también establece la obligación de tomar medidas contra la trata de trabajadores migratorios, así como contra la trata de seres humanos con fines de cualquier tipo de explotación, especialmente explotación laboral. En 2012, Bangladesh promulgó legislación contra el tráfico de seres humanos, a saber, la Ley de Prevención y Represión de la Trata de Personas. Los artículos 6 y 7 de esta ley prescriben penas severas, respectivamente, para el tráfico de personas y el tráfico de personas como delincuencia organizada. Es importante destacar que el artículo 3 (explicación) de esta ley establece que, "si una persona induce o ayuda a otra persona mediante engaño y con malas intenciones a trasladarse, migrar o emigrar para trabajar [...] fuera del territorio de Bangladesh" a sabiendas de que "esa otra persona trabajará en condiciones de explotación similares a la servidumbre o el trabajo forzoso", el acto de esa persona será considerado como delito de "trata de personas".

164. El Ministerio del Interior, en asociación con otros organismos (como la Dependencia de Lucha contra el Tráfico de Personas de la Jefatura de Policía) y organizaciones de la sociedad civil, ha estado trabajando activamente para la aplicación de la Ley de Prevención y Represión de la Trata de Personas de 2012. Tras la promulgación de esta ley, se entablaron juicios contra algunos agentes de viajes y agencias de colocación recalcitrantes u otros delincuentes que fingiendo contratar migrantes para trabajar en el extranjero realizaban actividades que son en realidad trata de seres humanos con fines de explotación laboral.

165. El Gobierno también ha puesto en marcha varios programas para facilitar la identificación de las víctimas de la trata de personas en el extranjero, con miras a traerlas de regreso al país, y ayudarlas a reintegrarse en la sociedad y las familias. Un ejemplo de estas iniciativas es el establecimiento de un organismo de rescate, repatriación, rehabilitación y reintegración en colaboración con la India para repatriar a las víctimas del tráfico de personas que se encuentran en la India (Bengala Occidental). Gracias a esta disposición, ya se han repatriado un buen número de víctimas. Bangladesh también ha ratificado la Convención de la Asociación del Asia Meridional para la Cooperación Regional sobre Asistencia Recíproca en Asuntos Penales de 2008, que es pertinente para el enjuiciamiento de los traficantes de personas en esta región, así como para proteger los derechos de los ciudadanos de Bangladesh involucrados en procesos penales en el extranjero. Desde hace tiempo el Gobierno también está trabajando para repatriar a las víctimas del tráfico en otros países. Muchas de las víctimas de la trata rescatadas y rehabilitadas fueron, en realidad, inducidas a migrar con falsas promesas de trabajo en el extranjero.

## Artículo 69

*Medidas adoptadas para poner fin a la situación irregular de los trabajadores migratorios en el territorio de un Estado parte y circunstancias que deben tomarse en cuenta en los procedimientos de regularización*

166. El artículo 69 exige que los Estados partes "consideren la posibilidad de regularizar" la situación de los trabajadores migratorios y de sus familiares que estén en situación irregular en su territorio de conformidad con la legislación nacional y los acuerdos bilaterales o multilaterales aplicables. Si bien el artículo 69 no parece imponer categóricamente un deber al Estado de origen, la lectura conjunta de los artículos 67 y 69 pone de manifiesto que los países de origen tienen el deber de cooperar con los Estados receptores para regularizar la situación de los trabajadores que se encuentren en situación irregular en el Estado de empleo y tomar "medidas apropiadas" para asegurarse de que la situación irregular no persista.

167. En Bangladesh no hay constancia de la existencia de ningún trabajador migratorio indocumentado. Por el contrario, muchos de sus trabajadores migratorios se encuentran en situación irregular en el extranjero. Bangladesh reconoce su deber para con este grupo vulnerable de trabajadores migratorios que no tienen, sin embargo, derecho automático a la regularización (artículo 35 de la Convención). Aunque Bangladesh aún no ha concertado ningún tratado específico con ningún país con miras a facilitar la regularización de la situación de sus trabajadores migratorios, tiene una larga historia de negociaciones con los países donde hay trabajadores migratorios en situación irregular. En el pasado reciente, cooperó con éxito con el Reino de Arabia Saudita para la regularización de la situación de unos 800.000 trabajadores migratorios bengalíes. También negoció y trabajó satisfactoriamente con Malasia y el Iraq para la regularización de, respectivamente, 267.803 y 10.000 trabajadores migratorios bengalíes que se encontraban en situación irregular en esos países.

## Artículo 70

*Medidas adoptadas para garantizar condiciones de vida adecuadas a los trabajadores migratorios*

168. El artículo 70 establece que los Estados partes tienen el deber de tomar medidas no menos favorables que las aplicadas a sus nacionales para garantizar que las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migratorios en situación regular estén en consonancia con las normas de idoneidad, seguridad y salud, así como con los principios de la dignidad humana. Al no ser país receptor de trabajadores extranjeros, actualmente esta obligación con respecto a los trabajadores migratorios nacionales de otros países no incumbe a Bangladesh. Sin embargo, las condiciones de trabajo están claramente reguladas por la Ley del Trabajo de 2006 y la Política Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional de 2013, que hacen gran hincapié en la seguridad y la salud de los trabajadores, y que no discriminan contra los trabajadores extranjeros.

169. En lo que respecta a los trabajadores migratorios bengalíes, las obligaciones enunciadas en el artículo 70 se aplican a los países donde están empleados, la mayoría de los cuales, como ya se dijo, todavía no han ratificado la Convención. Bangladesh puede ocuparse de hacer cumplir el artículo 70 mediante la concertación de acuerdos bilaterales con los países que reciben a sus trabajadores migratorios, para que les garanticen condiciones de vida adecuadas. La Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013 autoriza al Gobierno a concertar esos acuerdos. El artículo 25 de esta ley establece que el Gobierno puede concluir memorandos de entendimiento o acuerdos con determinado país a fin de "garantizar el bienestar y los derechos de los trabajadores migratorios, incluso de

cualquier migrante y sus familiares", y que la base de tal acuerdo será "la protección de los derechos, la seguridad y la dignidad humana de todos los trabajadores migratorios dentro del país o en el extranjero" y "la protección de los derechos laborales y otros derechos humanos de los trabajadores migratorios bengalíes en el país interesado, así como la garantía de un entorno de trabajo compatible con las normas internacionales". Es importante destacar que, hasta tanto se concluya dicho memorando de entendimiento relativo a las condiciones de trabajo de los trabajadores migratorios de Bangladesh, la Ley de Empleo en el Extranjero y Migrantes de 2013 garantiza esas condiciones a través de la diplomacia y la inspección de las fábricas y los lugares de trabajo de los trabajadores migratorios bengalíes. El artículo 24 de la ley estipula que el oficial autorizado de la Dependencia de Bienestar Laboral de todas las Misiones de Bangladesh en el extranjero deberá inspeccionar los lugares de trabajo de los trabajadores migratorios (de Bangladesh) y, en caso necesario, se reunirá con sus empleadores. El objetivo de esta disposición es garantizar condiciones de vida y de trabajo seguras para los trabajadores migratorios bengalíes en el extranjero.

### Artículo 71

#### *Repatriación de los restos mortales de los trabajadores migratorios o de sus familiares y asuntos relativos a la indemnización por causa del fallecimiento*

170. El artículo 71 exige a los Estados partes que faciliten la repatriación al Estado de origen de los restos mortales de los trabajadores migratorios o de sus familiares, y que proporcionen asistencia a las personas afectadas con miras a lograr el rápido arreglo de las cuestiones relacionadas con la indemnización por causa del fallecimiento del trabajador migratorio. Esta obligación incumbe fundamentalmente al país de empleo. Sin embargo, el Gobierno se interesa y preocupa en grado extremo por que la repatriación de los restos mortales resulte fácil y sin tropiezos. También ha establecido un servicio para ayudar a los familiares de los trabajadores migratorios fallecidos a recibir la indemnización o presentar las reclamaciones relativas a la indemnización por el fallecimiento en el trabajo del trabajador migratorio. La Junta de Bienestar de los Trabajadores Asalariados, financiada con una contribución única de los trabajadores migratorios, se encarga de reclamar y cobrar la indemnización por fallecimiento o lesiones de los trabajadores migratorios bengalíes en el extranjero, mientras que las Misiones en el extranjero desempeñan su debido papel en este contexto. A continuación figura un cuadro con el número de fallecimientos de trabajadores migratorios bengalíes en el período 2011-2013.

#### Cuadro 2

#### **Fallecimientos de trabajadores bengalíes debidos a causas naturales y de otra índole (2009-2013)**

<i>Fallecimiento de trabajadores migratorios bengalíes durante su estancia en el país de destino (personas)</i>			
<i>Año</i>	<i>Fallecimientos por causas naturales</i>	<i>Accidentes en el lugar de trabajo</i>	<i>Accidentes de tráfico, suicidios y otros</i>
2009	2 397	256	725
2010	2 204	268	744
2011	2 248	242	769
2012	2 346	265	792
2013	2 487	260	788

*Fuente:* Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación.

171. El agregado laboral correspondiente, actuando de acuerdo con las orientaciones y las instrucciones del Jefe de la Misión de Bangladesh, supervisa el proceso de repatriación de los restos mortales. Los agregados laborales reciben orientación y capacitación (obligatoria) sobre cómo tratar los casos de fallecimiento de los trabajadores migratorios, y sobre la gestión de otras situaciones de crisis. Además, el Gobierno hace una donación (35.000 takas) a la familia de cada trabajador migratorio fallecido para ayudarla a sufragar los gastos del funeral. También paga a la familia de cada trabajador migratorio fallecido la suma de 300.000 takas, independientemente de su situación legal y también del hecho de que tengan o no derecho a una indemnización del empleador o el Gobierno del país de empleo.

## Anexos

### Anexo I

#### **Lista de las organizaciones de la sociedad civil, organismos gubernamentales, instituciones nacionales y otras partes interesadas consultadas**

##### **Organismos gubernamentales e instituciones nacionales**

Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero

Ministerio del Interior

Ministerio de Asuntos Exteriores

Ministerio de Administración Local y Desarrollo Rural

Ministerio de Trabajo y Empleo

Ministerio de Asuntos de la Mujer y el Niño

Ministerio de Aviación Civil y Turismo

Comisión Nacional de Derechos Humanos

Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación

Consejo de Administración del Fondo para el Bienestar de los Asalariados

Probashi Kallyan Bank

Bangladesh Overseas Employment Services Ltd. (BOESL)

##### **Organizaciones de la sociedad civil**

Asociación para el Desarrollo de la Comunidad

House No. 41, Sagarpara, Rajshahi 6100

Sitio web: <http://www.acdbd.org>

BRAC

BRAC Centre, 75 Mohakhali, Dhaka-1212

Rights Jessore

RS Bhaban, (2nd floor), Jail Road, Jessore 7400, Bangladesh

Ovibashi Karmi Unnayan Program (OKUP)

542 MridhaPlaza, South Dania, Dhaka 1236, Bangladesh

Tel: +88 02 7553737 – Fax: +88 02 7553737

Correo electrónico: [okup.ent@gmail.com](mailto:okup.ent@gmail.com) – sitio web: [www.okup.org.bd](http://www.okup.org.bd)

Bangladesh Legal Aid and Services Trust (BLAST)

1/1 Pioneer Road, Kakrail, Dhaka-1000

Frente Socialista de los Trabajadores – Partido Socialista de Bangladesh

22/1, Topkhana Road, Dhaka-1000

Sindicato de Obreros Textiles

Centre MuktiBhaban, 2 Comrade Moni Shingha Street, Old Paltan, Dhaka-1000



Asociación para el Bienestar de los Trabajadores Bengaleses Repatriados  
9/31-D, Eastern Plaza (8th Floor), Shonergaon Road, Hatirpul, Dhaka-1205.

Fundación de Migrantes de Bangladesh  
House No. 14 (2nd floor), Road No. 12, Shekhertak, Adabor, Dhaka-1207.

Asociación Nacional de Abogadas de Bangladesh  
Monico Mina Tower, 48/3, West Agargaon, Dhaka-1207.

Federación de Empleadores de Bangladesh  
Chamber Building (4th Floor), 122-124, Motijheel CA, Dhaka

Ain O Salish Kendro (ASK)  
7/17, Block – B, Lalmatia, Dhaka-1207

Dependencia de Investigación del Movimiento de Refugiados y Migrantes  
SattarBhaban (4th floor), 3/3-E, Bijoy Nagar, Dhaka-1000

Organización para el Bienestar de los Migrantes de Bangladesh  
260/3 East Rampura, Dhaka-1219

Bangladesh Mohila Parishad (BMP)  
Sufia Kamal Bhaban, 10/B/1, Segunbagicha, Dhaka

## Anexo II

### Lista de convenios de la Organización Internacional del Trabajo a los que Bangladesh se ha adherido o que ha ratificado

#### 35 convenios

- a) Convenios fundamentales: 7 de 8;
- b) Convenios de gobernanza (prioritarios): 2 de 4;
- c) Convenios técnicos: 26 de 177;
- d) De los 35 convenios ratificados por Bangladesh, 33 están en vigor. No se ha denunciado ningún Convenio, y de ratificaron dos en los 12 últimos meses.

#### Convenios fundamentales

<i>Convenio</i>	<i>Fecha</i>	<i>Situación jurídica</i>	<i>Observaciones</i>
C029 – Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (número 29)	22 de junio de 1972	En vigor	
C087 – Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (número 87)	22 de junio de 1972	En vigor	
C098 – Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (número 98)	22 de junio de 1972	En vigor	
C100 – Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (número 100)	28 de enero de 1998	En vigor	
C105 – Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (número 105)	22 de junio de 1972	En vigor	
C111 – Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (número 111)	22 de junio de 1972	En vigor	
C182 – Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (número 182)	12 de marzo de 2001	En vigor	

#### Convenios de gobernanza

<i>Convenio</i>	<i>Fecha</i>	<i>Situación jurídica</i>	<i>Observaciones</i>
C081 – Convenio sobre la Inspección del Trabajo, 1947 (número 81)	22 de junio de 1972	En vigor	
C144 – Convenio sobre la Consulta Tripartita (Normas Internacionales del Trabajo), 1976 (número 144)	17 de abril de 1979	En vigor	

**Convenios técnicos**

<i>Convenio</i>	<i>Fecha</i>	<i>Situación jurídica</i>	<i>Observaciones</i>
C001 – Convenio sobre las Horas de Trabajo (Industria), 1919 (núm. 1)	22 de junio de 1972	En vigor	
C004 – Convenio sobre el Trabajo Nocturno (Mujeres), 1919 (núm. 4)	22 de junio de 1972	En vigor	
C006 – Convenio sobre el trabajo Nocturno de los Menores (Industria), 1919 (núm. 6)	22 de junio de 1972	En vigor	
C011 – Convenio sobre el Derecho de Asociación (Agricultura), 1921 (núm. 11)	22 de junio de 1972	En vigor	
C014 – Convenio sobre el Descanso Semanal (Industria), 1921 (núm. 14)	22 de junio de 1972	En vigor	
C015 – Convenio sobre la Edad Mínima (Pañoleros y Fogoneros), 1921 (núm. 15)	22 de junio de 1972	En vigor	
C016 – Convenio sobre el Examen Médico de los Menores (Trabajo Marítimo), 1921 (núm. 16)	22 de junio de 1972	En vigor	
C018 – Convenio sobre las Enfermedades Profesionales, 1925 (núm. 18)	22 de junio de 1972	En vigor	
C019 – Convenio sobre la Igualdad de Trato (Accidentes del Trabajo), 1925 (núm. 19)	22 de junio de 1972	En vigor	
C021 – Convenio sobre la Inspección de los Emigrantes, 1926 (núm. 21)	22 de junio de 1972	En vigor	
C022 – Convenio sobre el Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar, 1926 (núm. 22)	22 de junio de 1972	En vigor	
C027 – Convenio sobre la Indicación del Peso en los Fardos Transportados por Barco, 1929 (núm. 27)	22 de junio de 1972	En vigor	
C032 – Convenio sobre la Protección de los Cargadores de Muelle contra los Accidentes (Revisado), 1932 (núm. 32)	22 de junio de 1972	En vigor	
C045 – Convenio sobre el Trabajo Subterráneo (Mujeres), 1935 (núm. 45)	22 de junio de 1972	En vigor	
C059 – Convenio (Revisado) sobre la Edad Mínima (Industria), 1937 (núm. 59)	22 de junio de 1972	En vigor	
C080 – Convenio sobre la Revisión de los Artículos Finales, 1946 (núm. 80)	22 de junio de 1972	En vigor	
C089 – Convenio (Revisado) sobre el Trabajo Nocturno (Mujeres), 1948 (núm. 89)	22 de junio de 1972	En vigor	
C090 – Convenio (Revisado) sobre el Trabajo Nocturno de los Menores (Industria), 1948 (núm. 90)	22 de junio de 1972	En vigor	
C096 – Convenio sobre las Agencias Retribuidas de Colocación (Revisado), 1949 (núm. 96)	22 de junio de 1972	En vigor	

<i>Convenio</i>	<i>Fecha</i>	<i>Situación jurídica</i>	<i>Observaciones</i>
C106 – Convenio sobre el Descanso Semanal (Comercio y Oficinas), 1957 (núm. 106)	22 de junio de 1972	En vigor	El Gobierno ha declarado que el Convenio se aplica a las personas empleadas en los establecimientos especificados en el párrafo 1 del artículo 3.
C107 – Convenio sobre Poblaciones Indígenas y Tribuales, 1957 (núm. 107)	22 de junio de 1972	En vigor	
C116 – Convenio sobre la Revisión de los Artículos Finales, 1961 (núm. 116)	22 de junio de 1972	En vigor	
C118 – Convenio sobre la Igualdad de Trato (Seguridad Social), 1962 (núm. 118)	22 de junio de 1972	En vigor	Se han aceptado las ramas c) y g).
C149 – Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (núm. 149)	17 de abril de 1979	En vigor	
C185 – Convenio sobre los Documentos de Identidad de la Gente de Mar (Revisado), 2003 (núm. 185)	28 de abril de 2014	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Bangladesh el 28 de octubre de 2014.
Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006	28 de abril de 2014	No está en vigor	El instrumento de ratificación se ha recibido pero no se ha registrado en espera de la información relacionada solicitada en la Norma 4.5, párr. 10.

## Anexo III

### **Lista de acuerdos, protocolos, memorandos de entendimiento y otros acuerdos bilaterales concertados entre Bangladesh y países receptores de trabajadores migratorios bengalíes**

#### **Acuerdos**

- Acuerdo entre el Gobierno de Qatar y el Gobierno de la República Popular de Bangladesh sobre la Organización de Recursos Humanos de Bangladesh en el Estado de Qatar (28 de enero 1988)
- Protocolo Adicional al Acuerdo entre el Gobierno de Qatar y la República Popular de Bangladesh sobre la Reglamentación del Empleo de los Ciudadanos de Bangladesh, firmado el 28 de enero de 1988 (6 de enero de 2008)
- Acuerdo de Cooperación Técnica entre el Gobierno del Estado de Kuwait y la República Popular de Bangladesh sobre Recursos Humanos (31 de octubre de 2000)

#### **Memorandos de Entendimiento**

- Memorando de Entendimiento sobre Recursos Humanos entre el Gobierno de la República Popular de Bangladesh y los Grandes Pueblos Socialistas de la Jamahiriya Árabe Libia (31 de octubre de 2008)
- Memorando de Entendimiento sobre la Cooperación en Materia de Recursos Humanos entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de la República del Iraq y el Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero de la República Popular de Bangladesh (31 de agosto de 2013)
- Memorando de Entendimiento sobre Colocación de Recursos Humanos entre el Gobierno de la República Popular de Bangladesh y el Gobierno de la República de Maldivas (29 de mayo de 2011)
- Memorando de Entendimiento sobre Recursos Humanos entre el Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos y el Gobierno de la República Popular de Bangladesh (21 de mayo de 2007)
- Memorando de Entendimiento entre el Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero de Bangladesh y el Ministerio de Trabajo de la República de Corea sobre el Envío de Trabajadores a la República de Corea en el Marco del Sistema de Permisos de Trabajo (13 de junio de 2012)
- Memorando de Entendimiento sobre el Empleo de Trabajadores concertado entre el Gobierno de Malasia y el Gobierno de la República Popular de Bangladesh (26 de noviembre de 2012)
- Memorando de Entendimiento entre la República Popular de Bangladesh (Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero) y el Reino Hachemita de Jordania (Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos) (26 de abril de 2012)
- Anexo al Memorando de Entendimiento sobre Recursos Humanos entre la República Popular de Bangladesh (Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero) y el Gobierno del Reino Hachemita de Jordania (Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos) relativo a la contratación y el empleo de trabajadoras domésticas de Bangladesh (26 de abril de 2012)

- Memorando de Entendimiento sobre Recursos Humanos concertado entre el Ministerio de Recursos Humanos del Sultanato de Omán y el Ministerio de Bienestar de los Expatriados y Empleo en el Extranjero de la República Popular de Bangladesh (10 de mayo de 2008)

**Memorandos de entendimiento o acuerdos entre Bangladesh y actores no estatales de los países receptores**

- Memorando de Entendimiento sobre la Contratación de Trabajadoras Domésticas de Bangladesh en Hong Kong, concertado entre la Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación de la República Popular de Bangladesh, la General Chamber of Hong Kong Manpower Agencies Limited de la Región Administrativa Especial de Hong Kong (República Popular de China) y las agencias de colocación autorizadas a contratar empleadas domésticas (31 de mayo de 2012)
  - Acuerdo entre la Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación y el Technical Employment Service Centre Ltd, para facilitar la formación de empleadas domésticas de Bangladesh y su contratación en Hong Kong (10 de octubre de 2012)
  - Acuerdo entre la Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación y la General Chamber of Hong Kong Manpower Agencies Limited of Hong Kong, sobre la formación de empleadas domésticas de Bangladesh para su contratación en Hong Kong (12 de septiembre de 2012)
  - Memorando de entendimiento entre la Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación y la General Chamber of Hong Kong Manpower Agencies Limited de la Región Administrativa Especial de Hong Kong (República Popular de China) sobre la contratación de empleadas (servicio doméstico) de Bangladesh en Hong Kong (5 de marzo de 2013)
  - Memorando de Entendimiento entre la Oficina de Recursos Humanos, Empleo y Formación (Bangladesh) y la Hong Kong Home Services Association Ltd. de la Región Administrativa Especial de Hong Kong (República Popular de China) sobre la contratación de trabajadoras (servicio doméstico) de Bangladesh en Hong Kong (16 de julio 2013).
-