

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LA NEGOCIACION Y MEDIACION DE DISPUTAS
LABORALES**

(TC-96-07-08-9-BR)

RESUMEN EJECUTIVO

ORGANISMO EJECUTOR: República Federativa de Brasil por medio del Ministerio de Trabajo a través de la Secretaría de Relaciones Laborales

BENEFICIARIOS: Asociaciones gremiales de los empresarios y trabajadores así como instituciones académicas y funcionarios públicos del Ministerio

OBJETIVO: El Programa contribuirá a transformar una cultura de relaciones laborales introduciendo otras formas de resolución de conflictos con base en la libre negociación colectiva, mediación independiente y la autodeterminación entre empleadores y trabajadores.

DESCRIPCION: Para lograr el objetivo propuesto se seguirá, durante todas las fases de diseño e implantación, un proceso altamente participativo con los actores ligados a las relaciones laborales en el país. Mediante los componentes de los recursos se financiarán las siguientes actividades: asistencia técnica para el desarrollo de metodologías, seminarios de trabajo, visitas técnicas a países con experiencia relevante en negociación y/o mediación colectiva, diseño de un sistema de información de dominio público, publicaciones, cursos de capacitación para el perfeccionamiento del perfil profesional de agentes negociadores, campañas de sensibilización y comunicación.

COSTO Y FINANCIAMIENTO:

Modalidad:	donación no reembolsable	
Beneficiario:	US\$ 720.000	(46%)
FOMIN:	US\$ <u>841.000</u>	(54%)
Total:	US\$1.561.000	(100%)

EXCECIONES A LAS POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS: Ninguna.

CONDICIONES CONTRACTUALES ESPECIALES: Las condiciones previas al primer desembolso son: (i) la constitución del Consejo Federal, (ii) la asignación del Coordinador General de la UGS del MTE; y (iii) presentar evidencia del presupuesto donde constan los recursos de contrapartida local (ver párrafo 9.1).

I. ELIGIBILIDAD DEL PAIS Y DEL PROYECTO

- 1.1 El Comité de Donantes declaró elegible a Brasil para todas las modalidades de financiamiento previstas en el marco del financiamiento del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) el 9 de febrero de 1995. El Programa propuesto es consistente con los propósitos generales del FOMIN y particularmente de la Facilidad de Recursos Humanos, que da prioridad al uso de sus recursos para financiar actividades tendientes a la capacitación de personas que puedan desempeñar funciones esenciales para la operación de un sistema de mercado.

II. ANTECEDENTES

- 2.1 Las relaciones laborales en el Brasil se han caracterizado históricamente por un intervencionismo estatal. A partir de la década de 1930, el Estado desempeñó un papel central en la resolución de los conflictos laborales. Este papel paternalista se ejercía mediante el *Ministerio do Trabalho e Emprego* (MTE) que limitaba el derecho sindical al definir la existencia y composición de los sindicatos, decidía de manera compulsoria una serie de temas y desempeñaba un papel normativo único a través de la justicia laboral. Este modelo en el cual el Estado controlaba, fiscalizaba, y arbitraba las relaciones laborales estuvo activo hasta principios de la década de 1980 cuando se introdujeron cambios profundos.
- 2.2 Estos cambios se ocasionaron por factores internos y externos. Dentro de los factores externos se resalta el impacto de la globalización económica en las instituciones políticas y económicas así como las resultantes transformaciones en los modelos productivos ocasionadas por los saltos tecnológicos. Mientras que los factores internos resultan tanto de los cambios en el perfil del movimiento obrero cuando surge el llamado "nuevo sindicalismo", como del proceso de democratización por el cual pasó el país, al cual dicha nueva forma de organización laboral contribuyó de manera importante.
- 2.3 Es en este contexto el papel del Estado en las relaciones laborales se transforma radicalmente. Cada vez más, el Estado se aleja de jugar un papel de agente directo de las relaciones socioeconómicas asumiendo las funciones de catalizador y regulador. Esta nueva realidad se enfrentó al modelo de relaciones laborales que estaba vigente en el país. Con ella, la mayor parte del laberinto jurídico que caracterizaba a la legislación ("*Consolidação das Leis Trabalhistas*") se vuelve arcaico y la cultura de dependencia en el poder estatal pasa a ser un obstáculo a la reconversión de los actores sociales a esta nueva realidad.
- 2.4 Frente a este cuadro, el gobierno brasileño está adoptando un conjunto de medidas y políticas orientadas a generar y preservar empleos y a modernizar la legislación laboral. En este sentido, el gobierno ha presentado al Congreso una propuesta de modificación de tres artículos de la Constitución con el objeto de aumentar libertad de asociación sindical y eliminar el monopolio de representación sindical establecido en la legislación vigente. La adopción de estas reformas se traducirá en la democratización de las relaciones de

trabajo y la valorización del proceso de negociación colectiva, reduciendo el campo de intervención arbitraria del Estado en las negociaciones sobre salarios y condiciones de trabajo, y aumentando la autonomía de las partes dentro de un marco jurídico orientado a preservar la equidad.

- 2.5 A su vez, el MTE viene desempeñando en el área de desarrollo de sus recursos humanos, una serie de acciones de sensibilización y capacitación con las cuales busca modificar la cultura de resolución de conflictos y difundir la práctica de libre negociación. Sin embargo, en el dialogo con los otros actores activos: los empresarios y los líderes sindicales, se ha hecho evidente que éste esfuerzo tiene que profundizarse aún más y debería ser ampliado a los actores envueltos. El Programa propuesto responde a esta demanda ya que de un lado desarrollará sus acciones en forma participativa en un marco institucional colegiado y contribuye a la elaboración de metodologías y sistemas de información acordes con el desarrollo de la negociación y mediación laboral en el país.

III. OBJETIVO DEL PROYECTO Y COMPONENTES BASICOS

A. Objetivo

- 3.1 El objetivo del programa es apoyar la transformación de la cultura de relaciones laborales, caracterizada por la dependencia y la intervención directa del Estado en la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, por otras formas de resolución de conflictos con base en la libre negociación colectiva y en la autodeterminación entre empleadores y trabajadores.

B. Descripción

- 3.2 Para lograr el objetivo propuesto se seguirá, durante todas las fases de diseño e implantación, un proceso altamente participativo incluyendo a representantes de los actores ligados a las relaciones de trabajo en el país, a saber: sindicatos laborales, asociaciones empresariales, el MTE, y la comunidad académica.
- 3.3 Los recursos del programa financiarán: asistencia técnica para el desarrollo de metodologías de negociación y/o mediación colectiva, publicaciones, seminarios de trabajo, visitas técnicas e intercambio de experiencias, cursos de capacitación para el perfeccionamiento del perfil profesional de los agentes negociadores, desarrollo de un sistema de información de dominio público, y campañas de sensibilización y utilización efectiva de los medios de comunicación. Para su éxito el Programa contempla la ejecución de tres componentes: (i) desarrollo metodológico y conceptual; (ii) sensibilización y difusión; y (iii) cursos de capacitación.

1. Componente de Desarrollo metodológico y conceptual US\$619.500

- 3.4 Mediante este componente se acelerará el proceso de cambio cultural identificándose experiencias exitosas de la vía negociada para la resolución de conflictos de trabajo y buscándose el consenso entre los actores sociales para seleccionar aquellas que mejor se adapten a

la realidad nacional. Las actividades son las que se describen a seguir:

- 3.5 **Identificación de metodologías y conceptualización.** Se financiarán actividades dirigidas a exponer ideas y experiencias en el área de negociación laboral y mediación a una gama heterogénea de representantes de los actores sociales. Se desarrollará: (i) un seminario internacional mediante el cual se presentarán las principales tendencias en materia de relaciones laborales y negociación con el objeto de que se cree una base homogénea de conocimientos entre los actores que integrarán el Programa permitiendo así un análisis crítico de experiencias nacionales e internacionales relevantes sobre prácticas de negociación colectiva; (ii) visitas técnicas por grupos tripartitos (trabajadores, empresarios y funcionarios del MTE) a cuatro países que tengan experiencias y procesos relevantes en las áreas de negociación colectiva, mediación no-estatal, sistemas de información gerencial y estadísticas sobre relaciones laborales, etc., las que servirán para adaptar y/o desarrollar una metodología o metodologías para el país; (se propone que las visitas se lleven a cabo en EE.UU., Japón, y dos países europeo); (iii) concluidas las visitas técnicas, se llevará a cabo un seminario nacional durante el cual se presentarán las experiencias de los países visitados y las alternativas de aprovechamiento de las mismas para establecer un consenso sobre aquellas que pudieran adaptarse a la realidad brasileña; y (iv) seis talleres regionales cuyo objeto será difundir y luego debatir la(s) metodología(s) adoptada(s) durante el seminario nacional antes mencionado. Para dichos talleres, se solicitarán y financiarán informes que sintetizen y reflejen las perspectivas de cada región (problemas, potencialidades, madurez de los actores, etc.).

- 3.6 **Desarrollo de la base estadística.** Se pretende fortalecer la base de datos que maneja la *Secretaria de Relações do Trabalho* (SRT) para que le permita un mejor acompañamiento del proceso de negociación y resolución de conflictos laborales en el país. Para esto se llevará a cabo un diagnóstico del sistema actual y el diseño de uno nuevo que, entre otras características, deberá permitir el acceso a los actores sociales para la investigación, monitoreo y diseño de políticas. Además, para la migración al nuevo sistema, se capacitará a los especialistas de las *Delegacias Regionais do Trabalho* (DRTs) y del MTE que alimentan el sistema. Finalmente, se comprará el equipo necesario para dotar a las DRTs de la infraestructura necesaria para administrar el sistema a ser instalado.

2. Componente de Sensibilización y difusión

US\$312.500

- 3.7 Mediante este componente se divulgarán los beneficios y ventajas de la negociación y resolución de conflictos por vías alternativas poniendo a la disposición de los actores sociales información sobre las experiencias identificadas durante la ejecución de las actividades previstas en los componentes I y III del Programa. Las actividades comprendidas en este componente son: (i) edición de una publicación trimestral, *Cadernos do MTE*, con tiraje de 2.000 ejemplares cuyo público meta se caracterizará por su heterogeneidad (académicos, profesionales, sindicalistas, empleados públicos, etc.) y cuyo propósito será difundir experiencias exitosas en el ámbito de

la negociación colectiva y mediación laboral; (ii) edición de un *Boletim da Negociação Coletiva*, de carácter periodístico que será publicado bimestralmente y cuyo objeto será promover las actividades del Programa como serán los seminarios, talleres de trabajo, cursos, etc.; (iii) elaboración de las *Cartilhas de Negociação Coletiva*, mediante las cuales se divulgará las metodologías de negociación adoptadas a nivel local así como estadísticas seleccionadas cumpliendo las dos funciones de sensibilización y, a la vez, formación de los actores sociales activos en los procesos de negociación y resolución de conflictos; y (iv) elaboración de un "Kit Didáctico" que será utilizado para impartir los cursos contemplados en el Programa y que será distribuido gratuitamente a instituciones representativas de los actores sociales con el objeto de que sea utilizado en la capacitación de sus miembros y socios. El Kit está compuesto por dos videos, un disco compacto (CD), y material gráfico.

- 3.8 Los productos y materiales resultados de este componente servirán como herramientas que estarán a la disposición de las asociaciones y organismos representativos de los actores sociales -- miembros del Consejo Federal -- para fortalecer y apoyar sus actividades de sensibilización y difusión en el área de negociación y resolución alternativa de conflictos laborales.

3. Componente de capacitación

US\$122.500

- 3.9 El objetivo central del componente es la capacitación de recursos humanos a nivel nacional en las áreas de negociación colectiva y mediación laboral. La implementación de las actividades que comprenden este componente deberán ejecutarse al inicio del segundo año de ejecución, una vez concluida la fase de diseño metodológico y una vez empezadas las actividades iniciales de sensibilización y difusión.
- 3.10 Se dará particular énfasis en la capacitación de agentes multiplicadores (capacitación de capacitadores de instituciones formadoras), quienes se encargarán de actualizar el currículo en sus instituciones con las metodologías y herramientas identificadas por el programa. La capacitación prevista consiste en visitas técnicas a otros países para conocer y familiarizarse con prácticas modernas de mediación privada de conflictos laborales, por ser ésta una modalidad de aprendizaje que permite la adquisición rápida de nuevos conocimientos y permite al alumno interactuar y presenciar con sus pares situaciones reales similares a los que se enfrentan en el país.
- 3.11 La selección de los candidatos provenientes de el MTE, los gremios empresariales y los trabajadores, se realizará mediante procesos de selección previamente aprobados por el Banco ^{1/}. También, en el Manual de implantación del Programa, se incluirá con aprobación

^{1/}

Esta previsto que la aprobación por parte del banco de los candidatos, las instituciones y personas a ser visitadas será realizada en forma conjunta entre la Representación en el país y el FOMIN.

previa del Banco, los criterios a ser utilizados para la selección de los candidatos.

IV. EJECUCION

A. Esquema institucional

- 4.1 El Programa tendrá un período de ejecución de 24 meses y 30 meses para realizar los desembolsos. Para posibilitar la ejecución del Programa se propone un esquema institucional integrado por tres estructuras, a saber: un Consejo Federal (CF), una Unidad de Gestión y Supervisión (UGS), y una Unidad Ejecutora (UE).
- 4.2 El organismo responsable por la implementación del Programa será la República Federativa de Brasil por conducto del MTE mediante la SRT. A su vez, la SRT establecerá una UGS que estará compuesta por un coordinador que será de dedicación exclusiva, dos asesores técnicos y una secretaria. La UGS tendrá las siguientes responsabilidades: (i) asesorar técnicamente, mediante informes de avance y financieros al CF; (ii) preparar los informes para el Banco; (iii) servir como eje de articulación entre el CF y la UE; y (iv) ofrecer apoyo técnico a los órganos descentralizados del MTE como lo son las DRT.
- 4.3 La UGS dispondrá de un CF el cual será de carácter tripartito y estará integrado por representantes de los sindicatos de trabajadores, empresarios, y el MTE. La principal función del CF es ser la instancia participativa para la búsqueda de consenso sobre las directrices que regirán las acciones del Programa. Es decir, el CF no deberá tornarse en un órgano de ejecución o administración. Una vez pronunciados dichos lineamientos, las funciones del CF estarán restringidas a realizar un control sobre el avance del Programa y fiscalizar la adherencia de las acciones emprendidas con lo previamente establecido. Servirá también como asegurador de la transparencia de las acciones al validar la selección de las entidades y personas privadas interesadas en participar de las actividades propuestas. Por último servirá como ente permanente de seguimiento e información sobre los desarrollos y logros del Programa.
- 4.4 La UGS contratará a una firma consultora, centro universitario o una fundación que servirá como UE del Programa. La selección de la UE se llevará a cabo durante la primera reunión del CF en base a propuestas recibidas por el MTE ^{2/}. Las propuestas recibidas son el resultado de un llamado hecho por el MTE a instituciones académicas y organizaciones no-gubernamentales con reconocida competencia en la administración y ejecución de proyectos de investigación y educación y que cuenten con los recursos humanos calificados en las áreas de administración de proyectos y relaciones laborales. Dicho llamado a

^{2/} Durante la fase de diseño del proyecto, el equipo nacional solicitó propuestas de varias universidades y fundaciones de reconocida trayectoria en el campo de las relaciones laborales. El MTE recibió propuestas de las siguientes instituciones: Centro Interno de Estudio de la Economía Sindical y del Trabajo, de la Universidad de Campinas (CESIT/UNICAMP); Universidad Católica de Pernambuco, (UNICAP); Fundación Instituto de Investigaciones Económicas (FIPE); Databrasil; Centro de Post Graduación e Investigación en Administración de la Universidad Federal de Minas Gerais (CEPEAD/UFMG).

propuestas fué discutido y acordado con el equipo de proyecto del Banco.

- 4.5 La UE tendría responsabilidad por la ejecución del Programa, concretizando los objetivos (distribución de los recursos por componentes, convocatorias para talleres y seminarios, redacción, impresión, y distribución de materiales didácticos, etc.) siempre respetando las directrices sentadas por el CF (distribución regional de recursos, acciones regionales, etc.), y dando apoyo administrativo y de gestión en actividades tales como el manejo de la contabilidad, la contratación y realización de los pagos de todos los servicios de consultoría, de viajes y viáticos, así como en la producción trimestral de los informes previstos.
- 4.6 Tomando en consideración el monto de la operación y los requerimientos de fondos y la fluidez requerida para hacer frente a los gastos durante el desarrollo del Programa, se recomienda establecer un Fondo Rotatorio de hasta el equivalente del 10% del monto total del financiamiento.

V. FINANCIAMIENTO

- 5.1 El monto total del programa es de US\$1.561.000, de los cuales el 54% serían financiados con recursos del FOMIN y el restante 46% con recursos del MTE provenientes de la nómina del Ministerio y del *Fundo de Amparo ao Trabalhador* (FAT).

CUADRO DE COSTOS Y FINANCIAMIENTO (en US\$ miles)				
CATEGORIA PRESUPUESTARIA	BID/FOMIN	LOCAL	TOTAL	%
I. GESTION	107,50	324,00	431,50	27.6
I.1 Consejo Federal			98,00	
a. Pasajes y viáticos		60,00		
b. Materiales y apoyo general	22,00	16,00		
I.2 Unidad de Gestión y Supervisión			162,50	
a. Personal (MTE)		162,50		
I.3 Unidad Ejecutora			171,00	
a. Consultores	85,50	85,50		
II. COMPONENTE DE DESARROLLO METODOLÓGICO Y CONCEPTUAL	433,50	186,00	619,50	39.7
II.1 Desarrollo e Información			269,50	
a. Consultorías	23,00			
b. Pasajes y viáticos	102,00	144,50		
II.2 Elaboración de la Base Estadística			350,00	
a. Consultorías	180,00			
b. Equipo	73,50	31,50		
c. Pasajes y viáticos	55,00	10,00		
III. COMPONENTE DE SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN	139,25	173,25	312,50	20.1
a. Edición y producción de materiales	84,25	173,25		
b. Consultoría	55,00			
IV. COMPONENTE DE CAPACITACIÓN	85,75	36,75	122,50	7.8
Subtotal	766,00	720,00	1,486,00	95.2
V. EVALUACIÓN	75,00		75,00	4.8
a. Consultores	75,00			
TOTAL	841,00	720,00	1,561,00	100.0

VI. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA Y RIESGOS

- 6.1 El Programa propuesto es consistente con la estrategia del Banco para el país, la cual incluye entre sus cuatro áreas básicas: (i) el desarrollo de los sectores sociales, mediante la provisión de servicios básicos, a fin de contribuir con la reducción de la pobreza; y (ii) la modernización de los sectores productivos. Específicamente el Programa propuesto apoyaría la reforma y modernización de las relaciones laborales afirmando así el pluralismo democrático creciente entre los actores sociales que están involucrados en las negociaciones colectivas. Además, mientras que el Programa aminora el papel paternalista del Estado en las relaciones laborales, a la vez le asegura al gobierno federal el fortalecimiento de su papel constitucional como

formulador y coordinador de una política nacional de desarrollo de la negociación colectiva.

- 6.2 **Riesgos.** La eficacia del Programa en generar un cambio en la cultura de los empleadores y empleados con vistas a recurrir a la negociación colectiva y a la mediación laboral sin intervención del estado presenta el mayor riesgo de la operación. Sin embargo, dicho riesgo pudiera verse reducido una vez que se ha mencionado la existencia de un consenso generalizado entre los actores sociales sobre las ventajas de las negociaciones menos dirigidas por el sector público y el esquema alternativo participativo adoptado para la implantación de la operación. En realidad, el obstáculo mayor está vinculado al marco legal vigente que regula la relaciones laborales, una vez que la propia legislación(*Consolidação das Leis Trabalhistas*), permite que cualquiera de las partes acuda al estado en busca de una resolución a su conflicto. Sin embargo, existe la clara posibilidad que dicho cuadro cambie en un futuro próximo. La actual administración del MTE tiene entre sus principales objetivos promover cambios en el marco regulatorio y de hecho ya se han tomado varias medidas en esa dirección, entre ellas la misma financiación del Programa propuesto.

VII. EVALUACION DE RESULTADOS E INDICADORES

- 7.1 El Marco Lógico con los indicadores de desempeño se encuentra en el Anexo VII-1. Dichos indicadores sentarían las bases para la evaluación intermedia de los resultados del Programa a ser realizada 18 meses después del primer desembolso y la evaluación final al concluirse la ejecución. En ambos casos, se contratarán servicios de consultoría.

VIII. EXCEPCION A POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS

- 8.1 Esta operación no contempla ninguna excepción a las políticas y procedimientos del Banco.

IX. CONDICIONES CONTRACTUALES ESPECIALES

- 9.1 Las condiciones previas al primer desembolso son: (i) la constitución del Consejo Federal; (ii) la asignación del Coordinador General de la UGS del MTE; y (iii) presentar evidencia del presupuesto donde constan los recursos de contrapartida local.

MARCO LOGICO SIMPLIFICADO E INDICADORES

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
<p>El objetivo del programa es apoyar la formación de la cultura de relaciones laborales por otras formas de resolución de conflictos con base en la libre negociación colectiva y en la autodeterminación entre empleadores y trabajadores.</p>	<p>Todos los componentes estarán disponibles para la exitosa operación y mantenimiento de un proceso nacional de resolución de conflictos laborales independiente.</p> <p>Reducción en el número de casos que se encaminan a la Justicia Laboral (incluye las <i>Juntas de Conciliação e Julgamento, Tribunais Regionais do Trabalho, y Tribunal Superior do Trabalho</i>).</p> <p>Creciente demanda por negociadores y mediadores privados.</p>	<p>Evaluación final del programa.</p> <p>Base estadística del MTE e informes de la Justicia Laboral.</p> <p>Información provista por negociadores y mediadores privados sobre número de solicitudes.</p>	<p>El congreso del país aprueba cambios en la legislación laboral tendientes a promover la resolución de conflictos laborales por medios privados.</p> <p>El sistema de justicia laboral es lento y costoso.</p> <p>Los empresarios y trabajadores apoyan un sistema de negociación y mediación ágil y justo.</p>
<p>Componente I: Desarrollo metodológico y conceptual</p> <p>Identificar y difundir experiencias nacionales en el área de negociación y mediación laboral promoviendo el debate nacional a nivel federal y regional;</p>	<p>1.1 Presentación de las principales tendencias en relaciones laborales y negociación durante un seminario internacional al que asistirán 65 profesionales creando una base homogénea de conocimientos; el seminario se llevará a cabo durante el segundo trimestre;</p> <p>1.2 Visitas técnicas por tres grupos representativos de los actores sociales (total de 21) a 4 ó 5 países (en Asia, Norteamérica, y Europa) por grupos tripartites para recoger experiencias y documentación;</p> <p>1.3 Seminario nacional con duración de un día para difundir la información recogida durante las visitas técnicas con el objeto de consensuar una metodología nacional; participación de 50 participantes;</p>	<p>1.1 Informe del seminario internacional; 7 trabajos (6 internacionales y 1 nacional) de expertos y su publicación en el primer número del <i>Cadernos do MTE</i>; e inscripciones de asistencia;</p> <p>1.2 Informes sobre las visitas hechas por los grupos tripartites y su publicación en el segundo número de los <i>Cadernos do MTE</i>;</p> <p>1.3 Informe del seminario nacional; publicación de los trabajos en el número 3 de la publicación <i>Cadernos do MTE</i> y presentación de una propuesta de metodológica;</p>	

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Modernización del sistema estadístico de formación del MTE que permita acompañar el proceso de negociación colectiva y que sea accesible a los actores sociales.	<p>1.4 Seis talleres regionales (uno en cada región) con duración de dos días para difundir y debatir la metodología consensuada en la participarán un total de 75 participantes.</p> <p>2.1 Implantación y operación del sistema de información de la Secretaria de Relacoes do Trabalho (SRT) permitiéndole el acceso a los actores sociales;</p> <p>2.2 Dos cursos con duración de dos días para capacitar hasta 80 especialistas de las <i>Delegacias Regionais do Trabalho</i> (DRTs) así como a representantes de los empresarios y trabajadores;</p> <p>2.3 Compra de equipamiento para las DRTs y organizaciones gremiales y sindicales (total de 35 computadoras e impresoras).</p>	<p>1.4 Informes de los talleres y resultados de los debates y su publicación en el cuarto número de Cadernos del MTE.</p> <p>2.1 Informes de la consultoría para la modernización del sistema y accesibilidad a datos;</p> <p>2.2 Informes de los cursos e inscripciones de los participantes;</p> <p>2.3 Centros de cómputo e información instalados en las DRTs y en centrales de organizaciones gremiales y sindicales.</p>	
<p>Componente II: Sensibilización y difusión a los actores sociales</p> <p>Publicación de Cadernos do MTE para difundir experiencias exitosas trabajos y estudios financiados por el programa así como informes de los talleres y seminarios;</p> <p>Publicación del Boletim da Negociacao para promover las actividades y avances del programa a una amplia población;</p> <p>Publicación de Cartilhas de Negociacao para divulgar metodologías y estadísticas para sensibilización y formación de los actores sociales;</p>	<p>1. 6 números de los Cadernos do MTE con un tiraje de 1000 ejemplares distribuidos bimestralmente a partir del mes 5 de ejecución;</p> <p>2. 12 números del Boletim da Negociacao con un tiraje de 1000 ejemplares distribuidos en los meses pares (2,4,6, ... etc.) de ejecución del programa;</p> <p>3. 7.500 ejemplares de la edición de Cartilhas de Negociacao distribuidas al inicio del tercer semestre de ejecución;</p>	<p>1. Ejemplares y listas de distribución;</p> <p>2. Ejemplares y listas de distribución;</p> <p>3. Ejemplares y listas de distribución;</p>	

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Elaboración de un "Kit Didático" con información y antecedentes para poder llevar a cabo eventos de capacitación.	4. 650 ejemplares del "Kit Didático" distribuidos al inicio del tercer semestre de ejecución de la siguiente manera: 27 ejemplares a las DRT; 27 a las Secretarías Estaduales; 100 a universidades y centros de investigación; 100 a centrales sindicales; y 100 a centrales empresariales. El remanente permanecerá en el MTE para eventual distribución y reposición.	4. Ejemplares y listas de distribución.	
<p>Componente III: Cursos de capacitación a la creación de una base de recursos humanos capaces de promover modelos alternativos de negociación y mediación laboral</p> <p>Cursos de capacitación avanzada que formarán parte del equipo docente de los cursos básicos</p> <p>Cursos de capacitación básica para formar la base crítica de negociadores y mediadores.</p>	<p>1.</p> <p>3 cursos de perfeccionamiento con duración de 3 días para 120 profesionales con experiencia (teórica y práctica) comprobada que serán identificados por las DRTs en coordinación con centrales gremiales y sindicales. Se llevarán a cabo durante el tercer semestre de ejecución en las regiones del sureste, sur, y la última conjuntamente para el centro oeste, norte y noroeste;</p> <p>2. 7 cursos de capacitación básica con participación de 350 representantes de los ámbitos públicos, gremiales y sindicales que se llevarán a cabo en el noreste, norte, centro oeste, sur y en los estados de São Paulo, Minas Gerais, y en Rio de Janeiro/Espito Santo. Se llevarán a cabo durante el cuarto semestre del programa público.</p>	<p>1.</p> <p>Informes de inscripción y participación de los participantes. Equipo docente compuesto por participantes del curso de especialización;</p> <p>2. Informes de inscripción y participación de los participantes. Equipo docente compuesto por participantes de los cursos de especialización o de capacitación avanzada.</p>	

PROYECTO DE RESOLUCION

BRASIL. COOPERACION TECNICA NO REEMBOLSABLE PARA UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LA NEGOCIACION Y MEDIACION DE DISPUTAS LABORALES

El Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones

RESUELVE:

1. Autorizar al Presidente del Banco Interamericano de Desarrollo, o al representante que él designe, para que en nombre y representación del Fondo Multilateral de Inversiones, proceda a formalizar los acuerdos necesarios con la República Federativa del Brasil y a adoptar las demás medidas pertinentes para la ejecución del plan de operaciones que consta en el memorándum de donantes a que se refiere el Documento MIF AT-____, sobre cooperación técnica para un Programa de Fortalecimiento de la Negociación y Mediación de Disputas Laborales.
2. Destinar para los fines de esta resolución, hasta la suma de US\$841.000 con cargo a la Facilidad de Cooperación Técnica del Fondo Multilateral de Inversiones.
3. Establecer que la suma anterior sea otorgada con carácter no reembolsable.