

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO
FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES

NICARAGUA

**PROGRAMA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE MÉTODOS ALTERNOS DE
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMERCIALES Y LABORALES**

(NI-M1008)

MEMO DE DONANTES

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: Sandra Bartels (RE2/SC2), Jefe de Equipo. Miembros: Elena Heredero (FOMIN), Oscar Farfán (FOMIN), Ana Cecilia Sánchez (COF/CNI), Karen Abudinen (RE2/SC2), Javier Cayo (LEG), Patricia Hurtado (consultora) y Leila Sarquis (RE2/SC2).

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	1
I. MARCO DE REFERENCIA Y JUSTIFICACIÓN	1
A. Marco general	1
B. Métodos alternos de resolución de conflictos (MARC) en Nicaragua	1
II. EL PROGRAMA	3
A. Objetivos y descripción	3
B. Componentes	4
III. COSTO Y FINANCIAMIENTO	6
A. Descripción, composición y fuentes de financiamiento	6
B. Tabla de Costos	7
C. Sostenibilidad	7
IV. ORGANISMOS EJECUTORES Y MECANISMOS DE EJECUCIÓN	7
A. Organismos Ejecutores	7
B. Mecanismo de ejecución	8
C. Adquisiciones	9
V. MONITOREO Y EVALUACIÓN	9
A. Monitoreo	9
VI. BENEFICIOS DEL PROGRAMA Y RIESGOS	10
A. Beneficios y Beneficiarios	10
B. Riesgos	11
VII. REVISIÓN AMBIENTAL Y SOCIAL	11
A. Fecha de revisión CESI 07-28-06	11
VIII. CONDICIONES CONTRACTUALES ESPECIALES	11
IX. EXCEPCIONES A LAS POLÍTICAS DEL BANCO	11

ANEXOS

ANEXO I	Marco Lógico
ANEXO II	Presupuesto Detallado
ANEXO III	Lista de Proyectos Relacionados
ANEXO IV	Plan de Adquisiciones

APÉNDICES

Proyecto de Resolución

INFORMACIÓN DISPONIBLE EN LOS ARCHIVOS DE RE2/SC2

PREPARACIÓN:

Cartas de intención

Cronograma

Evaluación de capacidad institucional de CACONIC

EJECUCIÓN:

Reglamento Operativo

ISDP

SIGLAS Y ABREVIATURAS

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CACONIC	Cámara de Comercio de Nicaragua
CESI	Comité de Medio Ambiente e Impacto Social
CMA	Centro de Mediación y Arbitraje
CP	Cotización de Precio
CSJ	Corte Suprema de Justicia
DIRAC	Dirección de Resolución Alterna de Conflictos
DNCI/DGRL	Dirección de Negociación Colectiva e Individual de la Dirección General de Relaciones Laborales
EEUU	Estados Unidos de América
FOMIN	Fondo Multilateral de Inversiones
LPN	Licitación Pública Nacional
MARC	Métodos Alternos de Resolución de Conflictos
MITRAB	Ministerio de Trabajo
PYME	Pequeña y Mediana Empresa
POA	Plan Operativo Anual
RE2	Departamento Regional de Operaciones II
RO	Reglamento Operativo
SC2	División de Modernización del Estado y Sociedad Civil
TLC	Tratado de Libre Comercio
USAID	Por sus siglas en inglés: United States Agency for International Development.

**PROGRAMA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE MÉTODOS ALTERNOS DE RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS COMERCIALES Y LABORALES
(NI-M1008)**

RESUMEN EJECUTIVO

País Beneficiario:	República de Nicaragua		
Organismos Ejecutores:	Cámara de Comercio de Nicaragua (CACONIC) y Ministerio de Trabajo (MITRAB).		
Beneficiarios:	Comunidad empresarial, especialmente las pymes, y trabajadores junto con los sindicatos. Los servicios de mediación y arbitraje comercial y conciliación laboral son necesarios para la competitividad del sector privado y la seguridad jurídica y juegan un papel fundamental para atraer inversión y cumplir con lo establecido en el TLC entre EEUU Centroamérica y la República Dominicana. El programa contribuirá a ofrecer a empresarios y trabajadores herramientas prácticas, eficientes y económicas para resolver sus conflictos y a posibilitar un cambio cultural hacia una menor litigiosidad.		
Financiamiento:	FOMIN (Ventanilla I):	US\$	961.450
	Cámara de Comercio:	US\$	293.456
	Ministerio de Trabajo:	US\$	<u>118.435</u>
	Total:	US\$	1.373.341
Objetivos:	El fin del programa es contribuir a la generación de un ambiente de confianza, transparencia, seguridad y eficiencia en la resolución de conflictos comerciales y laborales. El propósito consiste en establecer mecanismos sostenibles para la prestación de servicios de resolución alternativa de conflictos comerciales en la Cámara de Comercio de Nicaragua (CACONIC) y conflictos laborales en nueve oficinas regionales del Ministerio de Trabajo (MITRAB). Para ello el programa constará de tres componentes: 1) Implementación de servicios de mediación y arbitraje comercial y conciliación y arbitraje laboral; 2) Capacitación; y 3) Promoción y difusión de resultados. Las actividades de cada componente se han dividido en dos subprogramas, uno de resolución de conflictos comerciales a ser ejecutado por la CACONIC y otro para la resolución de conflictos laborales, a ser ejecutado por el MITRAB.		
Plazos:	Período de Ejecución:	36 meses	
	Período de Desembolso:	42 meses	
Condiciones contractuales especiales:	Antes del primer desembolso se deberá haber: 1) conformado el Comité Directivo; 2) seleccionado a los miembros de la Unidad Coordinadora y nombrado a los Técnicos que tanto en la CACONIC como en el MITRAB apoyarán a la Unidad Coordinadora; y 3) validado el RO y tener la no objeción del BID al mismo.		

Excepciones a las políticas del Banco:	Ninguna.
Revisión social y ambiental:	De acuerdo a lo indicado en el acta del CESI del 07-28-06 esta operación no requiere una evaluación de impacto ambiental, ya que las actividades a financiar no tendrán impactos ambientales ni sociales negativos.
Coordinación con otras agencias:	Actualmente existe un proyecto regional financiado por el Departamento de Trabajo del Gobierno de Estados Unidos, llamado Fortalecimiento de los Sistemas Laborales en Centroamérica: “Cumple y Gana” ¹ cuyo objetivo es apoyar a los Ministerios de Trabajo en varios aspectos relacionados con el cumplimiento efectivo de los derechos laborales y con el cual se coordinó para el diseño del programa. El proyecto es complementario a la presente propuesta, dado que para Nicaragua, “Cumple y Gana” tiene su enfoque en Managua, y el presente proyecto se enfoca en nueve oficinas regionales. Por otro lado la CACONIC ha recibido recursos de la AID para apoyar la aprobación de la ley de arbitraje y mediación comercial y financiar parte del equipamiento del Centro de Mediación y Arbitraje (CMA), y de la Embajada de Holanda para financiar parte de la campaña de difusión.

¹ El objetivo del proyecto Cumple y Gana: Fortalecimiento de los Derechos Laborales es lograr un mayor cumplimiento de las leyes y normas laborales en Centroamérica, para ello se desarrollarán actividades de información y capacitación sobre leyes laborales nacionales, e incluye una Página Web www.Leylaboral.com como un espacio de consulta interactiva.

I. MARCO DE REFERENCIA Y JUSTIFICACIÓN

A. Marco general

- 1.1 La realidad económica y social de Nicaragua está marcada por un proceso de integración comercial con el fin de ampliar el desarrollo y competitividad del país. Con la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) con EEUU, Centroamérica y República Dominicana (CAFTA por sus siglas en inglés), se expanden las fronteras para el intercambio comercial, tecnológico y de servicios, entre otros. Esto genera un mayor número de transacciones comerciales que previsiblemente vendrá acompañado de un incremento en los conflictos comerciales y laborales.
 - 1.2 En este contexto, el poder judicial nicaragüense no cuenta con la capacidad de respuesta necesaria para atender estos cambios de un modo rápido y efectivo. En general el aparato judicial sufre de congestión y falta de profesionalización y especialización en materia comercial y laboral, que se traduce en que en promedio los casos comerciales ante los tribunales tardan cinco años en llegar a una sentencia y los laborales más de cuatro años. Asimismo, todavía existe gran desconocimiento entre el poder judicial y magistrados, así como entre abogados, de la figura del arbitraje y la conciliación.
- A. Métodos alternos de resolución de conflictos (MARC) en Nicaragua
- 1.3 En el área de resolución alternativa de conflictos, la Corte Suprema de Justicia con apoyo del FOMIN ejecutó el proyecto ATN/MT-6669-NI, “Mecanismos alternativos para la resolución de controversias en materia de propiedades”, cuya ejecución ha sido satisfactoria. El proyecto se enfocó en la solución de conflictos de la propiedad, y en la actualidad esta experiencia se aplica también a la solución de conflictos vecinales y familiares, pero no comerciales o laborales.
 - 1.4 En materia de arbitraje y mediación comercial, Nicaragua es uno de los últimos países de la región en contar con una Ley de Mediación y Arbitraje, aprobada en Mayo 2005. La Cámara de Comercio de Nicaragua (CACONIC) fue la principal impulsora en la elaboración y aprobación de la Ley de Mediación y Arbitraje, la cual es fundamental para poder desarrollar nuevos servicios de resolución alternativa de conflictos, como la mediación y el arbitraje, cuyas ventajas principales son la rapidez, confidencialidad, profesionalización y menor costo en la resolución de conflictos. En el 2006 la CACONIC creó en su seno un Centro de Arbitraje y Mediación con el objetivo de introducir, desarrollar y facilitar estos nuevos servicios a la comunidad empresarial y en especial a las pymes.
 - 1.5 El Ministerio de Trabajo (MITRAB) de acuerdo con el Código de Trabajo, es una autoridad laboral con potestad de regular mediante decreto la materia administrativa laboral propia de su competencia. La legislación actual incluye los mecanismos de conciliación, negociación y arbitraje en materia laboral que son ofrecidos por la Dirección de Negociación Colectiva e Individual de la Dirección General de Relaciones Laborales (DNCI/CGRL) del MITRAB y pueden ser utilizados tanto en la vía administrativa como en la judicial. Estos métodos alternos de resolución de conflictos (MARC), a diferencia del arbitraje y mediación

comercial, presentan un mayor grado de desarrollo. De acuerdo con las estadísticas del MITRAB¹ ha habido un aumento en la demanda de los servicios de mediación individual de un 40% en el año 2004 con respecto al 2002, pasando de 5,561 reclamos a 9,244 respectivamente y los reclamos laborales individuales realizados desde el año 2002 al primer semestre del 2005 sumaron 24,159. Los Departamentos que demandaron más este servicio son, por este orden: Managua Estelí, León, Rivas, Chontales y Matagalpa. Sin embargo, la capacidad del MITRAB para hacer frente a esta demanda es muy limitada, especialmente fuera de la capital².

- 1.6 Según el “Estudio de Necesidades del Servicio de Mediación, Conciliación de Conflictos Individuales del Ministerio del Trabajo” de 2004 financiado con el Proyecto “Cumple y Gana” del Departamento de Trabajo de los EEUU, las principales debilidades del servicio de mediación y conciliación laboral son las siguientes: existencia de sólo cuatro plazas de conciliadores para todo el país (tres en Managua y una en León); falta de formación continua; condiciones de infraestructura inadecuadas que impiden un ambiente de diálogo y que además incumplen el principio de confidencialidad; falta de equipo básico de computación y de un sistema de información para casos laborales, e; inexistencia de un Reglamento especializado en mediación y arbitraje ni un Código de Ética para conciliadores y operadores.
- 1.7 **Justificación del programa.** El programa propuesto busca introducir y desarrollar nuevos servicios de arbitraje y mediación comercial, así como expandir las mejoras y los avances en materia de conciliación laboral individual y colectiva a nueve oficinas regionales del país seleccionadas de acuerdo con los mayores niveles de demanda³. Los beneficiarios objetivo del programa son la comunidad empresarial, especialmente las pymes que por su tamaño carecen de recursos para enfrentar inciertos y largos procesos ante los tribunales, y los trabajadores junto con los sindicatos. El programa apunta a capitalizar las siguientes oportunidades: i) aprobación de la Ley de Arbitraje y Mediación en el 2005 y creación en la CACONIC de un Centro de Arbitraje y Mediación para brindar los nuevos servicios, inexistentes a la fecha; ii) complementariedad con el proyecto Cumple y Gana del departamento de Trabajo de los EEUU- enfocado en mejorar los servicios en la capital- con la expansión de los servicios a nueve oficinas regionales; y iii) recién firma del CAFTA que en materia laboral hace expresa referencia a la necesidad de establecer métodos alternos de resolución de conflictos como instancia necesaria para resolver controversias laborales.
- 1.8 El programa propuesto es **innovador** al potenciar las sinergias entre el sector público y privado para contribuir a mejorar el entorno de los negocios. Los conflictos comerciales y laborales son los principales tipos de conflicto que afectan al sector privado⁴ y para el sector público los conflictos laborales llevan a distintos

1 Fuente: Cuadro Estadísticas de la Dirección de Planificación del Ministerio del Trabajo, referido a reclamos laborales. (2002-2004)

2 Con el apoyo técnico y financiero del Proyecto Cumple y Gana, se están haciendo avances en temas de conciliación individual en la sede central del MITRAB en Managua, sin embargo a nivel de las regiones no ha habido ningún avance.

3 Las nueve oficinas están en los Departamentos de Chinandega, León, Carazo, Rivas, Granada, Estelí, Matagalpa, Bluefield y Chontales.

4 El costo de los conflictos en las empresas y el uso de MASC: Lecciones de nueve países de América Latina, documento preparado por la Red de Métodos Alternos de Solución de Conflictos del FOMIN.

tipos de interrupciones en la actividad económica con serios costos para la economía y la paz social. La legislación y regulaciones en el ámbito laboral y comercial, son parte de un amplio contrato social que necesita ser aplicado y promovido por ambos sectores. Este enfoque integral tiene tres ventajas significativas: 1) los nuevos servicios de arbitraje y mediación comercial que serán provistos al sector privado por el CMA de la CACONIC se verán complementados por la protección a través de la resolución de los conflictos laborales que ofrece tanto a los trabajadores como al sector empresarial el MITRAB, 2) aprovechamiento de economías de escala en el aprendizaje y mayor cooperación entre las partes a través del intercambio de mejores prácticas en la difusión e implementación de los MARC, y 3) construcción de ciudadanía en su dimensión material y política.

- 1.9 El programa es consistente con una de las áreas prioritarias enmarcadas en la estrategia del Banco para Nicaragua: dentro de la línea de crecimiento económico el área de mejora del clima de negocios. Asimismo, responde a las recomendaciones planteadas en el “Libro Blanco”⁵ sobre cuestiones vinculadas con asuntos laborales, preparado por un grupo de trabajo de Viceministros de Trabajo de Centro América y República Dominicana con el apoyo del Banco. Finalmente, dada la experiencia acumulada del FOMIN con proyectos de arbitraje y mediación comercial, desde el principio se buscará la participación de la CACONIC en la Red de Socios para la Innovación en el ámbito de Métodos Alternos de Solución de Conflictos del FOMIN⁶ (documento MIF/GN-95), para aprovechar experiencias, materiales, e incorporar de un modo más efectivo las mejores prácticas y lecciones aprendidas de los proyectos FOMIN en esta área.

II. EL PROGRAMA

B. Objetivos y descripción

- 2.1 El **fin** del programa es contribuir a la generación de un ambiente de confianza, transparencia, seguridad y eficiencia en la resolución de conflictos comerciales y laborales. El **propósito** consiste en establecer mecanismos sostenibles para la prestación de servicios de resolución alternativa de conflictos comerciales en la Cámara de Comercio de Nicaragua (CACONIC) y conflictos laborales en las oficinas regionales del Ministerio de Trabajo (MITRAB).

5 El Libro Blanco – titulado “La dimensión laboral en América Central y la República Dominicana: Fortaleciendo el cumplimiento y mejorando la capacidad”, contiene recomendaciones para fortalecer el cumplimiento de las leyes laborales y mejorar la capacidad de las instituciones relacionadas con temas laborales en áreas clave. Estas áreas incluyen libertad de asociación, gremios y negociaciones colectivas, inspección y cumplimiento, presupuesto y necesidades de personal de los ministerios de trabajo, cortes laborales y mecanismos alternativos de resolución de conflictos, género y discriminación, trabajo infantil y cultura del cumplimiento.

6 De hecho para integrar desde un principio los aprendizajes y experiencias acumuladas, la Red de MASC ha asistido al equipo de proyecto en su preparación y análisis.

C. Componentes

- 2.2 El proyecto contaría con tres componentes, cuyas actividades se presentan en dos subprogramas. El subprograma A de conflictos comerciales a ser ejecutado por la CACONIC, y el subprograma B de conflictos laborales ejecutado por el MITRAB.
- 2.3 **Componente I: Implementación de servicios de mediación y arbitraje comercial y conciliación y mediación laboral.** El objetivo del componente consiste en dotar al Centro de Mediación y Arbitraje (CMA) de la CACONIC y a nueve oficinas regionales del MITRAB⁷ capacidad técnica, infraestructura física y administrativa necesaria para ofrecer servicios de solución de controversias comerciales y laborales de buena calidad.
- 2.4 Subprograma A: CACONIC. Entre las actividades a financiar se incluyen: a) revisión e implementación del código de ética vigente para mediadores y árbitros del CMA; b) desarrollo, validación e implementación de manuales de procedimientos; c) estudio de factibilidad para la sostenibilidad financiera que incluya un plan financiero; d) implementación de un sistema de información, seguimiento y evaluación de casos; e) implementación de un plan para extender la cobertura de los servicios de conciliación, mediación y arbitraje comercial a otros departamentos del país a través de la conformación de una red de Cámaras de Comercio Regionales liderada por la CACONIC, y; f) remodelación de instalaciones, equipamiento y sistemas de información para administrar el servicio. Los costos para la adecuación de las instalaciones donde se administre el servicio de conciliación laboral serán cubiertos con recursos de contrapartida.
- 2.5 Subprograma B: MITRAB. Entre las actividades a ser financiadas se incluyen: a) elaboración de una propuesta de decreto reglamentario al Código Procesal Laboral; b) validación del código de ética; c) desarrollo e implementación de un modelo organizacional que incluya el diseño de los manuales de gestión de casos de conciliación colectiva e individual; d) remodelación de instalaciones y equipamiento; y; e) sistema de información en red para las nueve oficinas para administrar el servicio. Los costos para la adecuación de las instalaciones donde se administre el servicio de conciliación laboral serán cubiertos con recursos de contrapartida.
- 2.6 Como resultado del componente se contará con las herramientas de gestión, seguimiento, operación e instalaciones necesarias para administrar los casos de conflictos comerciales en el CMA de la CACONIC y los casos de conflictos laborales en nueve oficinas regionales del MITRAB.
- 2.7 **Componente II: Capacitación.** El propósito del componente consiste en crear una oferta de profesionales especializados en la solución alternativa de controversias comerciales y laborales. En los casos comerciales se requerirá capacitar a árbitros, mediadores, jueces y secretarios de los tribunales de mediación y arbitraje. Mientras que para los casos laborales se capacitará a conciliadores en las nueve oficinas regionales, así como a líderes sindicales y jueces. La capacitación se

7

Las nueve oficinas están en los Departamentos de Chinandega, León, Carazo, Rivas, Granada, Bluefield y Chontales.

Estela, Matagalpa,

llevará a cabo a través de una universidad nacional con la que la CACONIC y el MITRAB suscribirán un convenio.

- 2.8 Subprograma A: CACONIC: Entre las actividades a financiar se incluyen: a) diseño y desarrollo de un plan de capacitación para operadores (árbitros, mediadores; jueces y secretarios) de MARC, en tres niveles básico, intermedio y avanzado, cada nivel contará con 40 horas de entrenamiento; b) diseño e implementación de un plan de formación para capacitadores. Esta capacitación estará dirigida a árbitros, mediadores y secretarios capacitados durante la primera fase de capacitación del proyecto, en la que se haya detectado actitudes y destrezas como capacitadores, previo un proceso de selección, evaluación y acreditación, en cuanto a su experiencia de enseñanza y otros parámetros a ser definidos. Se ha previsto, durante el desarrollo del proyecto, la ejecución de tres módulos de 80 horas de capacitación para capacitadores, en mediación, arbitraje, y para secretarios. Estos cursos se harán con el aval académico de una Universidad Nacional. Adicionalmente se financiarán dos actividades para mejorar la formación profesional y administración de los servicios del Centro: c) programa de pasantías en el exterior; d) intercambio de buenas prácticas con organizaciones internacionales dedicadas al tema de resolución de conflictos. Se realizarán dos pasantías por una duración de una semana en las que participarán dos personas que sean personal permanente del CMA.
- 2.9 Subprograma B: MITRAB. Entre las actividades a ser financiadas se incluyen: a) elaboración y ejecución de un plan de capacitación para conciliadores y negociadores del MITRAB y b) dos pasantías en el exterior de dos personas cada una para intercambiar experiencias con otros países. Para la primera actividad, se harán 6 cursos uno de cada uno por cada año de ejecución del programa para conciliadores y negociadores laborales; esto permitirá crear un cuerpo de capacitadores dentro del MITRAB que estén en capacidad de ofrecer los cursos en forma constante a los nuevos conciliadores laborales que puedan ser reclutados. Para la segunda, se ha previsto que serán beneficiarios de las pasantías los profesionales seleccionados que sean del personal permanente del MITRAB. La duración de las pasantías será de una semana cada una.
- 2.10 Entre los resultados del componente se incluyen contar con recursos humanos de alta calidad profesional, necesarios para el funcionamiento de los servicios alternativos de resolución de conflictos comerciales y laborales en Nicaragua. Esta capacitación deberá incorporar las mejores prácticas en la materia y adaptarse a las necesidades locales. A su vez para darle sostenibilidad al proceso de capacitación generando capacidades locales para continuar con la misma en el futuro, se realizará la capacitación de instructores. Se capacitarán aproximadamente 20 mediadores, 18 conciliadores laborales, 20 árbitros, 20 capacitadores en temas de conciliación, mediación y arbitraje, 20 secretarios y 50 líderes sindicales.
- 2.11 **Componente III: Promoción y difusión de resultados.** El componente tiene como objetivo ampliar el conocimiento sobre la importancia de utilizar MARC, fundamentalmente en el sector empresarial, sindical, judicial y entre abogados. Tanto la CACONIC como el MITRAB desarrollarán actividades de sensibilización focalizadas en los grupos meta respectivos. Una vez que se hayan conseguido

resultados preliminares y experiencias ejemplares que se puedan difundir a un mayor público, el programa financiará dos foros de difusión, uno en una etapa intermedia y otro para el cierre del programa.

- 2.12 Subprograma A: CACONIC. Entre las actividades a ser financiadas se incluyen: a) análisis del volumen y tipo de conflictividad en los sectores; b) desarrollo e implementación de la estrategia comunicacional; c) diseño, publicación y distribución de material informativo de las actividades del CMA; y d) desarrollo de la página Web. Para apoyar las actividades de promoción se contratarán los servicios de promotores que realizarán visitas a empresas para informarlas directamente de las ventajas y de la forma en que se pueden beneficiar de los servicios del Centro.
- 2.13 Subprograma B: MITRAB. Entre las actividades a ser financiadas se incluyen: a) formulación y ejecución de un plan de difusión y sensibilización que llegue a todos los sectores sociales, principalmente a aquellos sectores donde se producen con mayor frecuencia conflictos laborales, pudiendo hacer uso de medios de comunicación radiales, televisivos y escritos; b) diseño y mantenimiento de una pagina web, que contenga información sobre los servicios ofrecidos y registros estadísticos de los casos; y c) diseño, elaboración y distribución de materiales informativos.
- 2.14 A fin de potenciar el impacto de las actividades propuestas y aumentar la eficacia del programa se buscarán alianzas entre las asociaciones de empresarios en el caso de la CACONIC; y entre los empresarios y los sindicatos, y en caso que corresponda el sistema de justicia. Estas alianzas incluirían la organización de actividades de diseminación en conjunto, la coordinación de un programa de trabajo común y la búsqueda de vías para captar la demanda de los empresarios y trabajadores en materia de resolución de conflictos comerciales y laborales.

III. COSTO Y FINANCIAMIENTO

A. Descripción, composición y fuentes de financiamiento

- 3.1 Se estima que el costo total del programa ascenderá a US\$1.423.341, de los cuales el FOMIN financiaría US\$996.450 con recursos no reembolsables de la facilidad de Cooperación Técnica (Ventanilla I). El Ministerio de Trabajo contribuirá un aporte de contrapartida de US\$125.935 y la Cámara de Comercio de Nicaragua aportaría US\$ 300.956. De los aportes de contrapartida el 68% será en efectivo.

B. Tabla de Costos

Presupuesto	FOMIN US\$	Contribución Local US\$	TOTAL US\$
Personal	149,400	68,400	217,800
Logística	17,850	43,620	61,470
Componente 1 Implementación servicios de resolución de conflictos	307,500	127,875	435,375
Componente 2 Capacitación	219,300	37,500	256,800
Componente 3 Promoción y difusión de resultados	207,400	124,496	331,896
Componentes Sub-total	\$901,450	\$401,891	\$1,303,341
Contingencias	10,000	10,000	20,000
Evaluaciones	50,000	0	25,000
Auditorias	30,000	0	25,000
Programa Total	\$961,450	\$411,891	\$1,373,341
Porcentajes	70%	30%	100%

C. Sostenibilidad

- 3.2 Se espera que el programa consiga consolidar la demanda y oferta futura de servicios de arbitraje y mediación comercial y laboral en el país. Respecto a la sostenibilidad institucional, y como ha sido la experiencia con otros proyectos similares del FOMIN, se espera que la CACONIC siga apoyando la provisión de los servicios de mediación y arbitraje a través de su Centro dado que con ello pueden acceder a toda la comunidad empresarial, logrando un mayor alcance de sus actividades. En relación con la sostenibilidad financiera del CMA de la CACONIC, se espera que los ingresos por los servicios prestados incrementen gradualmente hasta cubrir el 100% de los costos operativos en el mediano plazo. En cuanto a los servicios del MITRAB en las nueve oficinas regionales, la sostenibilidad financiera estaría dada ya que estas oficinas son parte integral del organigrama del Ministerio y sus actividades forman parte del presupuesto anual y proyecciones plurianuales de la institución.
- 3.3 Por lo menos un año antes de terminar el período de ejecución del programa se realizará un Taller de Sostenibilidad donde participarán representantes del Banco, los ejecutores, y otros a ser acordados, a fin de evaluar los avances logrados e identificar las medidas y acciones necesarias para asegurar la continuidad de las acciones una vez terminados los fondos del proyecto. El alcance de este taller deberá ser acordado entre el Banco y los ejecutores con la debida anticipación

IV. ORGANISMOS EJECUTORES Y MECANISMOS DE EJECUCIÓN

A. Organismos Ejecutores

- 4.1 Los Organismos Ejecutores serán la Cámara de Comercio de Nicaragua y el Ministerio de Trabajo. A efectos de la implementación del programa dichos ejecutores subscribirán un convenio de cooperación entre los dos ejecutores, quienes firmarán un convenio con el Banco.
- 4.2 La Cámara de Comercio de Nicaragua, es una entidad no lucrativa, con personalidad jurídica propia. Su misión principal es la promoción, desarrollo y

defensa del libre comercio y ha logrado un alto nivel de representatividad por su cohesión alrededor de la promoción de leyes, convenio y servicios para sus socios, que en su mayoría son micro y pequeñas empresas. El MITRAB tiene por mandato resolver los conflictos colectivos e individuales de trabajo a través de su Dirección de Relaciones Laborales (DRC), a la cual se le asigna la función de: “Ejecutar las políticas de conciliación individual y asistencia jurídica, manteniendo una política de adecuación de la norma laboral con la problemática y la realidad contingente del país”, y de la Dirección de Negociación y Conciliación Colectiva (DNCC) cuya función consiste en: “Tener a disposición de empleadores y trabajadores, mecanismos de conciliación y mediación para la solución de conflictos socio económicos y jurídicos, sean estos individuales o colectivos que pudieran surgir con ocasión de la relación laboral”.

B. Mecanismo de ejecución

- 4.3 Para la gerencia administrativa del programa se creará una Unidad Coordinadora que operará en la CACONIC, y estará constituida por un Coordinador del Programa, un asistente y un contador, este último a tiempo parcial. El Coordinador se encargará de la gerencia administrativa de las actividades del programa según los planes de acción de cada institución, la contratación de bienes y servicios, la supervisión de consultores contratados, el control de la gestión financiera en función de los procedimientos establecidos por el Banco, y presentación de los diferentes informes técnicos al Banco. Por su parte el asistente y el contador apoyarán al Coordinador y serán responsables del manejo de las operaciones contable-financieras, presupuestos, trámites administrativos, presentación de las solicitudes de desembolsos de la contribución del Banco, la presentación de informes administrativos, entre otras funciones. El personal de la Unidad Coordinadora será seleccionado por el Comité Directivo del programa. La CACONIC y el MITRAB nombrarán a un Técnico para la duración del programa que hará de enlace permanente con el Coordinador, cuyas funciones principales incluyen la elaboración de los términos de referencia de las consultorías, supervisión de consultores, control y seguimiento de las actividades del programa y elaboración de informes de progreso y planes de acción semestrales.
- 4.4 El Comité Directivo estará integrado por dos representantes de la CACONIC, dos del MITRAB y un representante de la Corte Suprema de Justicia, con sus respectivos suplentes. El Banco participará en el Comité Directivo como observador. El Coordinador del programa participará en el Comité como secretario sin voto. El Comité Directivo velará por la aprobación e implementación de los planes de trabajo anuales, la visión estratégica, la coordinación institucional que se requiera para apoyar las actividades del proyecto y aprobará los cronogramas de desembolso del presupuesto y cuentas auditadas. El Comité Directivo se reunirá cada trimestre durante el primer año y después semestralmente o cuando se estime necesario a solicitud del MITRAB o la CACONIC.
- 4.5 **Período de ejecución.** Se prevén períodos de ejecución y de desembolso de treinta y seis (36) y cuarenta y dos (42) meses, respectivamente. Se creará un fondo rotatorio por el 20% de aporte del FOMIN, el cual será desembolsado y administrado en una cuenta separada. La Unidad Coordinadora presentará balances financieros semestrales sobre el estado del fondo rotatorio a la Representación del

Banco en Nicaragua. Los desembolsos de los fondos de la donación, se realizarán de acuerdo con los procedimientos del Banco.

- 4.6 **Estado de preparación.** El diseño, el presupuesto y las actividades planificadas en el marco del programa se han preparado con la CACONIC y el MITRAB. Se han acordado el reglamento operativo, presupuesto, marco lógico y plan de adquisiciones. Además, se cuenta con las cartas compromiso de USAID y la embajada de Holanda, que cubrirán parte de los recursos de contrapartida de la CACONIC y carta de los recursos del proyecto Cumple y Gana para el MITRAB.

C. Adquisiciones

- 4.7 **Adquisiciones:** La adquisición de bienes y servicios de consultoría se llevará a cabo de acuerdo con las Políticas y Procedimientos de Adquisiciones del Banco, documentos GN-2349-7 y GN-2350-7. El Anexo III incluye el Plan de Adquisiciones del programa preparado por los Organismos Ejecutores. Los Ejecutores actualizarán el Plan de Adquisiciones como parte de sus informes semestrales.
- 4.8 **Bienes.** Las adquisiciones de bienes se llevarán a cabo conforme a las políticas del Banco expresadas en el documento (GN-2349-7) - Políticas para la adquisición de obras y bienes financiados por el BID. Las adquisiciones por montos entre US\$25.000 y US\$150.000 se podrán realizar mediante Licitación Pública Nacional (LPN), conforme a la legislación nacional, y las adquisiciones para montos inferiores a US\$25.000 se harán mediante concurso de precio (tres cotizaciones-CP).
- 4.9 **Consultorías.** La selección y contratación de consultores serán realizadas de conformidad con las políticas del Banco establecidas en el documento (GN-2350-7) y de conformidad con los métodos de selección ahí considerados. La contratación de servicios de consultoría se hará de acuerdo al Plan de Adquisiciones aprobado previamente por el Banco.

V. MONITOREO Y EVALUACIÓN

A. Monitoreo

- 5.1 La Representación del Banco en Nicaragua será responsable de las actividades de supervisión y control, del seguimiento del cumplimiento de las cláusulas contractuales, de la tramitación de solicitudes de desembolso y de recibir los estados financieros auditados. Las Unidades Ejecutoras a través de la Unidad Coordinadora, con el apoyo de los Técnicos nombrados por el MITRAB y la CACONIC, presentarán informes semestrales de progreso al Banco, con base en los objetivos e indicadores del Marco Lógico, en un formato aceptable para el Banco dentro de los 30 (treinta) días después de finalizado el semestre calendario. También preparará un informe final del programa, a ser entregado al Banco 60 (sesenta) días después de la fecha del último desembolso, que servirá de marco de referencia para preparar el informe de terminación de proyecto.

- 5.2 Se llevarán a cabo **auditorías** anuales y una auditoría final de los estados financieros por parte de una empresa independiente, aceptable para el Banco. El costo de la auditoría será cubierto con las aportaciones del FOMIN, de acuerdo con los procedimientos establecidos.
- 5.3 Los Organismos Ejecutores deberán disponer de un **Sistema de Monitoreo** del Programa que estará basado en el cronograma de actividades, los indicadores del marco lógico y el POA. Este sistema será el principal instrumento para seguir los avances de la ejecución, el logro de los objetivos y el impacto conseguido. Además, al final de la ejecución se organizará un Taller de Cierre con la participación de representantes del Ministerio de Trabajo, la CACONIC y del personal del Banco con el objetivo de evaluar los resultados alcanzados y proponer acciones para aumentar la sostenibilidad del proyecto.
- 5.4 La **evaluación intermedia** se realizará a los 18 meses del inicio de la ejecución o cuando se haya desembolsado el 50% de los recursos, lo que ocurra primero, con la finalidad de hacer los ajustes necesarios para asegurar el cumplimiento de las metas y objetivos del programa. La **evaluación final** se realizará en los tres meses posteriores al último desembolso del Proyecto. La evaluación final detallará: (i) grado de culminación de las actividades; (ii) cumplimiento de los objetivos e indicadores descritos en el marco lógico; (iii) desempeño de los Organismos Ejecutores; y (iv) calidad de los servicios. El servicio una vez implantado será evaluado en tres áreas: eficiencia, efectividad y satisfacción. En cuanto a eficiencia, se medirá el cambio en el costo del manejo del conflicto y el cambio en el tiempo dedicado a resolverlo. Con relación a la medida de efectividad, se examinará la naturaleza del resultado, la duración de la solución y el efecto en el ambiente de trabajo. En cuanto a satisfacción será importante evaluar las resistencias producto de la falta de experiencia en resolución extrajudicial de conflictos
- 5.5 Los Organismos Ejecutores a través de la Unidad Coordinadora proveerán a la Representación del Banco en Nicaragua copias de todos los informes y documentos preparados por los consultores contratados para la ejecución del proyecto. Esta información permitirá a la Representación dar seguimiento al proyecto durante los períodos semestrales y también servirán para respaldar los pedidos de desembolso.

VI. BENEFICIOS DEL PROGRAMA Y RIESGOS

A. Beneficios y Beneficiarios

- 6.1 Los beneficiarios son la comunidad empresarial, especialmente las pymes, y los trabajadores junto con los sindicatos. Los beneficios más importantes del establecimiento del servicio en las nueve Oficinas Regionales son: a) aumentar la capacidad del MITRAB de atender los conflictos en otras regiones del país, b) desarrollar capacidades entre las partes en la gestión de los conflictos laborales; c) promover el aprendizaje de habilidades para resolver conflictos presentes y futuros (efecto preventivo), y; d) generar la posibilidad de llegar acuerdos realistas y sostenibles en el tiempo, que contribuyan a mejorar las relaciones laborales. Los beneficios más importantes del establecimiento del Centro de Mediación y

Arbitraje en la CACONIC son: a) atender la demanda no atendida de conflictos comerciales por parte del poder judicial (sólo se resuelven a través de esa vía alrededor del 12% de los casos presentados); b) reducir el costo de transacción de las controversias comerciales.

B. Riesgos

- 6.2 Un riesgo de la operación sería la resistencia de las empresas y/o trabajadores a la utilización de medios alternos de resolución de conflictos para resolver disputas comerciales y/o laborales. Para mitigar este riesgo se harán actividades de sensibilización y divulgación de las bondades que representa adoptar MARC para mejorar las relaciones laborales y comerciales. Otro riesgo es el logro de la sostenibilidad del CMA de la CACONIC. Se espera que el Centro con las distintas actividades de promoción, los intercambios con otros Centros para conocer modelos gerenciales exitosos, el acceso a información y a estudios de mercado generados a nivel regional, y la transferencia de conocimiento de la Red de Socios del FOMIN, esté en condiciones de aplicar mejores prácticas y generar demanda por sus servicios desde el comienzo de sus actividades para alcanzar así la sostenibilidad financiera con los ingresos que genere en el mediano plazo. Por otro lado en el caso del servicio de resolución de conflictos laborales, puede existir el riesgo de cambios de personal en las oficinas regionales. Para mitigar este riesgo, el programa dejará capacidad instalada para que exista una capacitación continua del personal especializado en el MITRAB.

VII. REVISIÓN AMBIENTAL Y SOCIAL

A. Fecha de revisión CESI: 28 de julio de 06

- 7.1 Por su naturaleza, el proyecto no posee impactos ambientales ni sociales negativos debido a que sus actividades están concentradas en mecanismos sostenibles para la prestación de servicios de resolución alternativa de conflictos comerciales en la CACONIC y conflictos laborales en las Oficinas Regionales del MITRAB, destinadas a apoyarlas sin impacto negativo ambiental directo. Es más, desde el punto de vista social el proyecto tendrá un impacto positivo al contribuir a mejorar las relaciones laborales.

VIII. CONDICIONES CONTRACTUALES ESPECIALES

- 8.1 Como condiciones contractuales previas al primer desembolso se deberá haber: 1) conformado el Comité Directivo; 2) seleccionado a los miembros de la Unidad Coordinadora y nombrado a los Técnicos que tanto en la CACONIC como el MITRAB apoyarán a la Unidad Coordinadora; y 3) validado el RO y tener la no objeción del BID al mismo.

IX. EXCEPCIONES A LAS POLÍTICAS DEL BANCO

- 9.1 No están previstas excepciones a las políticas del Banco.

**PROGRAMA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE MÉTODOS ALTERNOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMERCIALES Y LABORALES
(NI-M1008)**

MARCO LÓGICO

Resumen narrativo de los Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Fin Contribuir a la generación de un ambiente de confianza, transparencia, seguridad y eficiencia en la resolución de conflictos comerciales y laborales.	Entre 2 y 3 años después de la conclusión del proyecto: <ul style="list-style-type: none"> Alto nivel de satisfacción de los usuarios (>70%) de los servicios del CMA de la CACONIC. Alto nivel de satisfacción de los usuarios (>70%) de los servicios de conciliación individual y colectiva que son atendidos en las 9 Oficinas Regionales del MITRAB. 	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas de satisfacción a los clientes sobre los servicios prestados. Estadísticas de la Dirección de Relaciones Laborales y de la Dirección de Negociación y Conciliación Colectiva del MITRAB. Informe de evaluación ex post de cumplimiento y resultados del proyecto de la Unidad Ejecutora y del BID. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe predisponibilidad de la comunidad empresarial y jurídica para la utilización de la mediación y del arbitraje para la resolución de sus controversias. Se mantiene el apoyo de todos los sectores políticos, económicos y gremiales al Programa. El MITRAB mantiene el presupuesto de la Dirección de Relaciones Laborales.
Componente 1 Implementar servicios de mediación y arbitraje comercial y conciliación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de mediación y arbitraje comercial en el CMA de la CACONIC con capacidad técnica y operativa en cuanto a la prestación del servicio y con un 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación final. Evaluación intermedia. 	<ul style="list-style-type: none"> El Comité Ejecutivo de la CACONIC está dispuesto a adoptar los métodos y procedimientos necesarios para el funcionamiento efectivo del

	<p>plan de autosostenibilidad financiera antes del segundo año de ejecución.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Espacio físico adecuado para la prestación del servicio en el CMA de la CACONIC durante el primer año de ejecución. ▪ Incremento de la cobertura de los servicios de mediación y arbitraje comercial a al menos <u>3</u> Cámaras regionales al tercer año de ejecución. ▪ Espacio físico del Servicio de conciliación individual y colectiva del MITRAB en las <u>9</u> oficinas regionales adecuado en su infraestructura y debidamente equipado durante el último semestre del segundo año de ejecución. ▪ Servicio de Conciliación individual y colectiva cuenta con una estructura organizacional, funcional, ética y administrativa al primer año de ejecución en las 9 oficinas regionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visitas de inspección por parte del especialista para la verificación física de obra civil, adquisición de equipamiento y mobiliario del Centro. • Inventario de bienes. • Informes semestrales de Progreso y POA de la Unidad Ejecutora. • Informe de Plan de Adquisiciones. • Informes de consultores. • Manuales y documentos de prestación de los servicios. 	<p>Centro.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El MITRAB cuenta con el apoyo del sector público y cooperación internacional para la implementación del Programa
--	---	---	---

<p>Componente 2</p> <p>Capacitación a profesionales especializados en la solución alternativa de controversias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 20 árbitros, 20 mediadores y 20 secretarios de tribunal del CMA de la CACONIC, capacitados en los tres niveles a final del último año. ▪ 20 instructores del CMA de la CACONIC capacitados en los tres niveles al final de la ejecución del proyecto. ▪ 2 funcionarios del Staff del CMA de la CACONIC capacitados en gestión de Centros de arbitraje y mediación comercial al final de la ejecución. ▪ 18 de conciliadores de las 9 Oficinas regionales capacitados en marco jurídico y técnicas de conciliación al final del segundo año. ▪ 50 líderes sindicales capacitados en técnicas de negociación al final de la ejecución del proyecto. ▪ 10 capacitadores formados en el área de conciliación al final del proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación final. • Informes semestrales de Progreso y POA de la Unidad Ejecutora. • Informes de consultorías. • Registros de inscripción y participación en talleres de capacitación. • Informe de pasantías 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal capacitado permanece activo en el CMA, Oficinas Regionales y Dirección de Relaciones Laborales. ▪ Líderes Sindicales capacitados mantienen interés y promueven el MASC.
--	--	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 funcionarios del staff de la Dirección de Relaciones Laborales del MITRAB participan en programa de pasantías al segundo año. 		
<p>Componente 3</p> <p>Promover y difundir resultados sobre la importancia de la utilización de los métodos alternos de solución de conflictos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1000 empresas informadas de los servicios del CMA de la CACONIC a través de visitas de promotores, revistas especializadas, foros, materiales informativos y otros medios de difusión. ▪ 5000 trabajadores, 400 empresarios y por lo menos 4 sindicatos informados de los servicios de conciliación individual y colectiva del MITRAB a través de materiales informativos, talleres y otros medios de difusión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación final. • Evaluación intermedia. • Informes semestrales de Progreso y POA de la Unidad Ejecutora. • Informe de Plan de Adquisiciones. • ISDP. • Contratos de consultorías. • Informes de consultorías. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empresarios y trabajadores perciben los beneficios del MASC y mantienen el interés en su utilización.

<p>ACTIVIDADES</p> <p>Actividad 1.1</p> <p><u>Subprograma A</u></p> <p>Revisión e implementación del Código de Ética del CMA de la CACONIC.</p> <p><u>Subprograma B</u></p> <p>Validación, difusión e implementación del código de ética.</p> <p>Elaboración de una propuesta de Decreto que regule la conciliación laboral individual y colectiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código de ética revisado e implementado en el primer año de la ejecución del programa. ▪ Por lo menos tres reuniones realizadas para validar el código de ética en el primer año de ejecución del proyecto. ▪ Propuesta de Decreto elaborada en el primer año de la ejecución del programa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acta de Aprobación de la Junta Directiva de la CACONIC del Código ética. • Decreto promulgado por el Poder Ejecutivo. • Informe semestral de Progreso. • Informes de consultoría. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe apoyo institucional de la CACONIC para la aprobación e implementación del Código de ética ▪ Existe consenso en el MITRAB de la importancia de validar el Código de ética. ▪ Existe interés del Poder Ejecutivo para la aprobación del Decreto.
<p>Actividad 1.2</p> <p><u>Subprograma A</u></p> <p>Validación e implementación de manuales de gestión de casos de mediación y arbitraje.</p> <p><u>Subprograma B</u></p> <p>Desarrollo e implementación de un modelo organizacional para la administración de los servicios de conciliación individual y colectiva en las 9 Oficinas Regionales priorizadas. (Manuales de gestión, organigramas, funcionograma, perfiles profesionales).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manuales de gestión de casos de mediación y arbitraje comercial validados e implementados en el primer año de ejecución del Proyecto. ▪ Modelo organizacional desarrollado e implementado en las 9 Oficinas regionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Acta de aprobación de los manuales por el Consejo Consultivo de la CACONIC. • Documento de aprobación del modelo organizacional por el MITRAB. • Plan operativo anual y presupuesto del Proyecto. • Informe semestral de progreso. • Informes de consultoría. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continúa el apoyo político-institucional al MITRAB y CACONIC para implementar el modelo organizacional y el código de ética. • Disponibilidad de consultores especializados en organización y manejo de servicios de conciliación, mediación y arbitraje.

<p>Actividad 1.3</p> <p><u>Subprograma A</u></p> <p>Elaboración de un estudio de factibilidad económica para la sostenibilidad financiera del CMA de la CACONIC.</p> <p>Remodelación de instalaciones para Modernización de los servicios</p> <p><u>Subprograma B</u></p> <p>Remodelación de instalaciones, equipamiento para las 9 oficinas Regionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudio de factibilidad realizado antes del 1er año de ejecución. ▪ Plan de remodelación. ▪ Plan de equipamiento informático (Mes 6) ▪ Instalación de equipamiento (Mes 12) 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan operativo anual y presupuesto del Proyecto. ▪ Documentos de estudio de factibilidad. ▪ Informe semestral de Progreso. ▪ Verificación física 	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad de consultores especializados en planificación financiera. • Existe un espacio físico que responde a los criterios y requerimientos de un Servicio de Conciliación y arbitraje.
<p>Actividad 1.4</p> <p><u>Subprograma A</u></p> <p>Implementación de sistemas de información, seguimiento y evaluación de casos.</p> <p><u>Subprograma B</u></p> <p>Diseño e Implementación de un sistema informático en las 9 Oficinas Regionales sobre la base del sistema ya instalado en Managua.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema informático para el seguimiento de casos por sector que incluya tiempo y método de resolución al segundo año de ejecución del proyecto. • Sistema informático instalado en las 9 oficinas al segundo año de ejecución del proyecto 	<ul style="list-style-type: none"> • Informes estadísticos. 	<p>Existe interés por parte de los potenciales usuarios de los servicios MASC, quienes perciben los beneficios de su utilización</p>

<p>Actividad 1.5 <u>Subprograma A</u> Implementación de un plan para extender la cobertura de los servicios de conciliación, mediación y arbitraje a otros departamentos del país a través de la conformación de una Red de Cámaras Regionales lideradas por la CACONIC.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio interinstitucional de conformación de la Red firmado al en el 1er año y puesto en marcha a los 15 meses de ejecución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio firmado por todas las parte y publicado en el boletín del CMA. • Plan operativo anual y presupuesto del Proyecto. • Informe semestral de Progreso. 	<p>Existe voluntad e interés por parte de las Cámaras Regionales en conformar una red para extender servicios de conciliación, mediación y arbitraje.</p>
<p>Actividad 2.1 <u>Subprograma A</u> Diseño y de un Plan de capacitación para operadores de MASC (árbitros, mediadores y secretarios de tribunales, jueces)</p> <p><u>Subprograma B</u> Elaboración y ejecución de un Plan de capacitación para conciliadores y negociadores. (Incluye líderes sindicales, jueces, que cobertura a las 9 Oficinas Regionales, de aspectos legales, técnicos, jurídicos, firma de abogados o universidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 cursos para mediadores, conciliadores, árbitros, y secretarios del Tribunal al año en tres niveles (básico, medio y avanzado, cada nivel 40 horas, 120 horas todo el ciclo) ▪ Convenio de Cooperación Interinstitucional suscrito entre la MITRAB, la Cámara de Comercio y una Universidad del país en el primer año. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan operativo anual y presupuesto del Proyecto. • Contenidos programáticos y malla curricular de la capacitación en conciliación. • Registro de inscripción y asistencia a la capacitación de los cursos. • Informe de evaluación de mediadores, árbitros, conciliadores y secretarios capacitados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe interés por parte de los profesionales en derecho, miembros del sector privado y el sector gremial de participar en el proceso de capacitación. ▪ Las instituciones de educación superior manifiestan su interés en avalar los cursos de capacitación en conciliación. ▪ Existe disponibilidad de consultores para brindar capacitación en MASC en materia comercial. ▪ Existe disponibilidad de líderes sindicales y conciliadores laborales en adquirir capacitación en MASC.

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe disponibilidad de consultores para brindar capacitación en MASC en materia laboral.
<p>Actividad 2.2</p> <p><u>Subprograma A</u></p> <p>Capacitación de instructores en mediación, arbitraje y secretarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 módulos de arbitraje mediación y secretarios (un modulo de cada uno) con aval académico de una Universidad del país. ▪ 1 Convenio de Cooperación Interinstitucional suscrito entre la Cámara de Comercio de y una Universidad del país en el primer año. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan operativo anual y presupuesto del Proyecto. • Contenidos programáticos y malla curricular de la capacitación en conciliación, mediación y arbitraje. • Registro de inscripción y asistencia a la capacitación de los cursos. • Informe de evaluación a conciliadores, mediadores y árbitros capacitados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ .Existe interés por parte de los profesionales en derecho, miembros del sector privado y el sector gremial de participar en el proceso de capacitación ▪ Las instituciones de educación superior manifiestan su interés en avalar los cursos de capacitación en conciliación

<p>Actividad 2.3</p> <p><u>Subprograma A</u></p> <p>Intercambios técnicos con otros CMA experimentados en la resolución de controversias.</p> <p><u>Subprograma B</u></p> <p>Pasantías al exterior de dos personas del Staff del MITRAB por una semana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 pasantías realizadas en el exterior para dos personas pertenecientes al staff del CMA dentro del los 3 años de ejecución. ▪ 2 pasantías realizadas en el exterior para dos personas pertenecientes al staff del MITRAB dentro del los 3 años de ejecución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contenidos modulares de capacitación en conciliación y arbitraje. • Registro de inscripción y asistencia a la capacitación de los cursos en otras instituciones. • Convenio con las instituciones que serán visitadas por el personal de la CMA y del MITRAB en los diferentes países. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Receptividad por parte de otras CMA y otros Ministerios de trabajo del exterior para recibir pasantes.
<p>Actividad 3.1</p> <p><u>Subprograma A</u></p> <p>Análisis de volumen y conflictividad de los sectores.</p> <p><u>Subprograma B</u></p> <p>Formulación y ejecución de un Plan de difusión y Sensibilización, que llegue a todos los sectores sociales, principalmente a aquellos sectores donde se producen con mayor frecuencia conflictos laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documento Estudio de conflictividad finalizado al mes 10 de ejecución. ▪ Plan de difusión y sensibilización desarrollada a partir del primer año de ejecución del Proyecto. ▪ Plan de medios (publicidad). ▪ Foros 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan operativo anual y presupuesto del Proyecto. • Informes de consultoría. • Verificación física. • Informe semestral de Progreso. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe interés por parte de los potenciales usuarios de los servicios ADR, quienes perciben los beneficios de su utilización. ▪ Disponibilidad de empresas consultoras para las diferentes actividades.

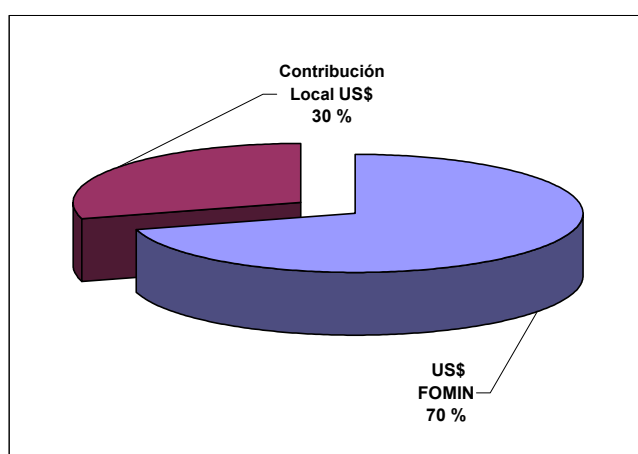
<p>Actividad 3.2 <u>Subprograma A</u> Diseño e implementación de la estrategia comunicacional. Contratación de promotores de los servicios de la CACONIC</p> <p><u>Subprograma B</u> Diseño y desarrollo de la pagina Web del MITRAB que contenga información sobre los servicios de conciliación individual y colectiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia comunicacional diseñada e implementada a partir del primer año de ejecución del Proyecto. • Promotores contratados y operando. • Página Web diseñada y funcionando que contenga toda la información sobre el servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan operativo anual y presupuesto del Proyecto. • Informes de consultoría. • Verificación física. • Informe semestral de Progreso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe interés por parte de los potenciales usuarios de los servicios ADR, quienes perciben los beneficios de su utilización
<p>Actividad 3.3 <u>Subprograma A</u> Diseño, publicación y distribución de materiales informativos. Desarrollo de la pagina Web.</p> <p><u>Subprograma B</u> Diseño, elaboración y distribución de material informativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales. • Sitio Web diseñado y funcionando a los 6 meses de ejecución del proyecto <ul style="list-style-type: none"> ▪ Materiales • 1000 folletos repartidos entre grupos interesados en los dos primeros años del programa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Página Web. • Folletos 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a Internet extendido
<p>Actividad 3.4 <u>Subprograma A</u> Desarrollo de 2 Foros de promoción de resultados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Foro desarrollados a los 2 y 3 años. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de progreso. • Informe final del programa 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe interés de parte de los diferentes grupos de participar activamente en los foros.

NICARAGUA
Programa para la implementación de Métodos Alternos de Resolución de Conflictos Comerciales y Laborales
(NI-M1008)
PRESUPUESTO

Item	FOMIN US\$	Contribución Local US\$	TOTAL US\$	
Unidad de Coordinación (total)	\$167,250	\$112,020	\$279,270	20%
Personal	\$149,400	\$68,400	\$217,800	16%
Coordinador del Programa	\$108,000		\$108,000	
Asistente	\$32,400		\$32,400	
Contable (Media Jornada)	\$9,000		\$9,000	
Coordinador técnico MITRAB		\$25,200	\$25,200	
Coordinador técnico CACONIC		\$43,200	\$43,200	
Logística	\$17,850	\$43,620	\$61,470	5%
Componente 1: Implementación de servicios de mediación y arbitraje comercial, y conciliación y mediación laboral	\$307,500	\$127,875	\$435,375	32%
Total Subprograma A Conflictos comerciales	\$87,600	\$60,640	\$148,240	
1.1 Revisión e implementación del código de ética	\$6,000		\$6,000	
1.2 Desarrollo, validación e implementación de Manual de Procedimiento	\$12,000	\$6,000	\$18,000	
1.3 Estudio de factibilidad y plan financiero	\$15,000		\$15,000	
1.4 Implementación sistema informático de seguimineto y evaluación de casos	\$11,000		\$11,000	
1.5 Plan de extensión de cobertura del servicio de conciliación, mediación y arbitraje		\$9,200	\$9,200	
1.6 Equipo y remodelación de las instalaciones	\$49,600	\$45,440	\$95,040	
Total Subprograma B Conflictos laborales	\$219,900	\$67,235	\$287,135	
1.1 Elaboración de propuesta de decreto que regule la conciliación laboral individual y colectiva	\$3,000	\$450	\$3,450	
1.2 Desarrollo e implementación de un modelo organizacional	\$25,000		\$25,000	
1.3 Equipamiento y remodelación	\$105,900	\$65,885	\$171,785	
1.4 Validación, difusión e implementación del Código de Ética	\$6,000	\$900	\$6,900	
1.5 Diseño e implementación de un sistema informático para 9 oficinas regionales	\$80,000		\$80,000	
Componente 2: Capacitación	\$219,300	\$37,500	\$256,800	19%
Total Subprograma A Conflictos comerciales	\$149,300	\$27,500	\$176,800	
2.1 Diseño y desarrollo de un plan de capacitación para operadores (árbitros, mediadores, secretarios y jueces)	\$105,300	\$10,000	\$115,300	
2.2 Formación para los capacitadores árbitros y mediadores	\$25,000	\$10,000	\$35,000	
2.3 Programa de pasantía en el exterior	\$10,000		\$10,000	
2.4 Intercambio de buenas prácticas	\$9,000	\$7,500	\$16,500	
Total Subprograma B Conflictos laborales	\$70,000	\$10,000	\$80,000	
2.1 Elaboración y ejecución de plan de capacitación para conciliadores y árbitros	\$60,000	\$10,000	\$70,000	
2.2 Pasantías en el exterior	\$10,000		\$10,000	
Componente 3: Promoción y difusión de resultados	\$207,400	\$124,496	\$331,896	24%
3.1 Foros de difusión de los resultados del Programa	\$30,000	\$10,000	\$40,000	
Total Subprograma A Conflictos comerciales	\$72,400	\$108,496	\$180,896	
3.2 Análisis del volumen y tipo de conflictividad en los sectores	\$36,000		\$36,000	
3.3 Desarrollo e implementación de la estrategia comunicacional	\$36,400	\$108,496	\$144,896	
Total Subprograma B Conflictos laborales	\$105,000	\$6,000	\$111,000	
3.2 Desarrollo de un plan de difusión y sensibilización	\$85,000	\$6,000	\$91,000	
3.3 Diseño, elaboración y distribución de materiales informativos	\$20,000		\$20,000	
SUB-TOTAL	\$901,450	\$401,891	\$1,303,341	96%
Contingencias	\$10,000		\$10,000	
Evaluaciones	\$25,000		\$25,000	
Auditorías	\$25,000		\$25,000	
TOTAL	\$961,450	\$401,891	\$1,363,341	100%
Porcentajes	71%	29%	100%	

Presupuesto	Contribución Local		C. Local Total
	Efectivo	Especie	
Personal	0	68,400	68,400
CACONIC	0	43,200	43,200
MITRAB	0	25,200	25,200
Logística	14,820	28,800	43,620
CACONIC	14,820	28,800	43,620
Componente 1	109,875	18,000	127,875
CACONIC	42,640	18,000	60,640
MITRAB	67,235	0	67,235
Componente 2	22,500	15,000	37,500
CACONIC	17,500	10,000	27,500
MITRAB	5,000	5,000	10,000
Componente 3	117,900	6,596	124,496
CACONIC	106,900	6,596	113,496
MITRAB	11,000	0	11,000
Sub-total	265,095	136,796	401,891
Subtotal CACONIC	181,860	106,596	288,456
Subtotal Componentes MITRAB	83,235	30,200	113,435
Contingencias	0	0	0
CACONIC	12,500	0	12,500
MITRAB	12,500	0	12,500
TOTAL CONTRAPARTIDA CACONIC	194,360	106,596	300,956
TOTAL CONTRAPARTIDA MITRAB	95,735	30,200	125,935
Evaluaciones	0	0	0
Auditoría	0	0	0
Total Programa	290,095	136,796	426,891
Porcentajes	72%	34%	

Presupuesto	FOMIN US\$	Contribución Local US\$	TOTAL US\$
Personal	149,400	68,400	217,800
Logística	17,850	43,620	61,470
Componente 1 Implementación servicios de resolución de conflictos	307,500	127,875	435,375
Componente 2 Capacitación	219,300	37,500	256,800
Componente 3 Promoción y difusión de resultados	207,400	124,496	331,896
Componentes Sub-total	\$901,450	\$401,891	\$1,303,341
Contingencias	10,000	0	10,000
Evaluaciones	25,000	0	25,000
Auditorías	25,000	0	25,000
Programa Total	\$961,450	\$401,891	\$1,363,341
Porcentajes	71%	29%	100%



PROYECTOS SIMILARES O RELACIONADOS EN NICARAGUA
PROGRAMA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE MÉTODOS ALTERNOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMERCIALES Y LABORALES
(NI-M1008)

A. Proyectos FOMIN similares o relacionados al proyecto.

Número del proyecto y la fecha de aprobación	Título del proyecto, agencia ejecutora y monto	Fecha de firma y período de desembolsos en meses	Monto desembolsado	Comentarios
ATN/MT-6669-NI	Mecanismos alternativos para la resolución de controversias en materia de propiedades Program to Support Alternative Mechanisms for Settling Property Disputes Corte Suprema de Justicia US\$982,456	Fecha de firma: 10/05/99 Expiración: 10/04/04	89%	Proyecto completado satisfactoriamente. La capacidad institucional creada con el programa en la Dirección de Resolución Alternativa de Conflictos (DIRAC), aunado al apoyo recibido por parte del Poder Judicial, contribuyó exitosamente a la ejecución del programa, a pesar de la delicadeza del tema de la resolución de conflictos de la propiedad y de lo novedoso de introducir métodos de resolución alternativa de conflictos para ello en Nicaragua.

B. Proyectos similares o relacionados del Banco.

Ninguno.

C. Proyectos FOMIN relacionados al mismo sector o beneficiarios.

Ninguno.

D. Proyectos del clúster.

No aplica.

NICARAGUA
PROGRAMA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE MÉTODOS ALTERNOS DE
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMERCIALES Y LABORALES
(NI-M1008)

PLAN DE ADQUISICIONES PARA LOS PRIMEROS 18 MESES

I. INFORMACIÓN GENERAL

1. Información sobre el Proyecto

Términos y condiciones financieras					
Prestatario: Nicaragua				Período de Amortización:	N/A
Agencia Ejecutora: Cámara de Comercio y Ministerio de Trabajo				Período de Gracia:	N/A
				Período de Desembolso:	N/A
Fuente	Costo del Programa	Monto desembolsado/comprometido	%	Tasa de interés:	N/A
BID (CO)	US \$850,270			Supervisión e Inspección	N/A
LOCAL	US \$396,756			Comisión de Crédito	N/A
Total	US \$1,267,006			Moneda	US Dólares

2. **Fecha de la aprobación del Plan de Adquisiciones por el Banco:** La fecha de aprobación del Plan de Adquisiciones por el Banco se estima sea _____.
3. **Fecha del Aviso General de Adquisiciones:** Dentro de los 30 días siguientes a la vigencia del contrato modificatorio.
4. **Período cubierto por este Plan de Adquisiciones:** Primeros 18 meses de ejecución.

II. BIENES, OBRAS Y SERVICIOS DISTINTOS A LOS DE CONSULTORÍA

1. **Valores de umbrales Aprobados por el Banco para la Aplicación de los Procedimientos de Adquisiciones en los Países Miembros.** Los límites establecidos para cada uno de los países sirven como base para decidir sobre la aplicación de los procesos de Licitación Pública Internacional (LPI), Licitación Pública Nacional (LPN) o Comparación de Precios (CP o Shopping), según corresponda a los límites indicados. Todas las adquisiciones sujetas a un examen previo por parte del Banco, se harían conforme se señala en el Apéndice I de las Políticas para la adquisición de obras y bienes.

	Método de adquisición	Valores de umbral para aplicación	Comentario
1.	Licitación Pública Internacional (LPI) en (bienes)	≥150,000	Revisión ex ante
2.	Licitación Publica Nacional (LPN) en (bienes)	>25,000 y <150,000	Revisión ex ante

3.	Licitación Pública Internacional (LPI) en (obras)	≥US \$1,500.000	Revisión ex ante
4.	Licitación Publica Nacional (LPN) o Concurso competitivo con Publicidad Nacional en (obras)	>150,000 y <1,500,000	Revisión ex ante
5.	Licitación Pública Internacional (LPI) en servicios distintos a los de consultoría	≥ US\$150,000	Revisión ex ante
6.	Licitación Publica Nacional (LPN) en servicios distintos a los de consultoría	>25,000 y <150,000	Revisión ex ante
7.	Comparación de precios en (bienes)	Menos de US\$25,000	Revisión ex ante
8.	Comparación de precios en (obras)	Menos de US\$150,000	Revisión ex ante
9.	Contratación Directa – (Obras)	Menos de US\$25,000	Revisión ex ante
10.	Contratación Directa – (Bienes)	Menos de US\$5,000	Revisión ex ante
11.	Contratación Directa de Servicios distintos a los de consultoría (como excepción y siguiendo las políticas del Banco)	Menos de US\$5,000	Revisión ex ante

2. Paquetes de Adquisiciones con Métodos y Calendarios – BIENES Y OBRAS

1	2	3	4	5	7	6
Institución del Contrato	Costo estimado (US\$)	Método de Institución ^[1]	Precalificación (Sí/No)	Preferencia por elementos nacionales	Examen del Banco	Fecha tentativa para la presentación de las ofertas (trimestre)
				(bienes)		
				(si/no)		
1. BIENES						
- Equipo de cómputo y mobiliario -	138,950					
Equipamiento Cámara de Comercio y Ministerio de Trabajo						
A Cámara de Comercio	49,600	LPN	No	No	EXante	
B. Ministerio de Trabajo	105,900	LPN	No	No	Ex ante	
C. Unidad Coordinadora	17,850	CP	No	No	Exante	

^[1], **LPI**: Licitación Pública Internacional; **LPN**: Licitación Pública Nacional; **CP**: Comparación de Precios; y **CD**: Contratación

III. SELECCIÓN DE CONSULTORES

- 1. Valores de Umbrales Aprobados por el Banco para la Aplicación de los Procedimientos de Adquisiciones en los Países Miembros.** Los límites establecidos para cada uno de los países sirven como base para decidir sobre la aplicación de los procesos de Selección con o sin publicidad internacional. Todas las adquisiciones sujetas a un examen previo por parte del Banco, se harían conforme se señala en el Apéndice I de las Políticas de Consultoría (GN-2350-6).

	Método de Selección	Valores de umbral para el examen previo	Comentarios
1.	Concurso competitivo con Publicidad Internacional	≥US\$200,000	Revisión ex ante
2.	Concurso competitivo con Publicidad Nacional	<US\$200,000	Revisión ex ante
3.	Contratación Directa (como excepción y siguiendo las políticas del Banco)	Menos de US\$30,000	Revisión ex ante

- 2. Lista corta compuesta exclusivamente por consultores nacionales.** Para efectos de lo estipulado en el párrafo 2.7 de las Políticas de Consultores, la lista corta de consultores para contrataciones con costos estimados menores al equivalente de US\$200.000 por contrato podrá estar conformada en su totalidad por consultores nacionales.
- 3. Otros Arreglos Especiales de Selección.**

4. Contratos de Consultoría con Métodos de Selección y Calendarios – SERVICIOS DE CONSULTORÍA

1	2	3	4	5	6
Descripción del contrato	Costo estimado (miles US\$)	Método de Selección ^[1]	Examen del Banco	Fecha prevista para presentación de las ofertas	Comentarios
1. SERVICIOS					
- Servicios de consultores individuales -					
1 Implementación de servicios de mediación y arbitraje comercial, y conciliación y mediación laboral					
A. Conflictos comerciales					
(i) Consultor internacional con experiencia en revisión e implantación del Código de Ética	6,000	Selección por calificación	Ex ante		
(ii) Contratación de un especialista internacional en validar el manual de procedimiento y ayudar a implementarlo)	12,000	Selección por calificación	Ex ante		
(III) Consultor internacional de factibilidad y plan financiero	15,000	Selección por calificación	Ex ante		
(iv) consultor internacional en sistema informático de seguimiento y evaluación de casos	11,000	Selección por calificación	Ex ante		
(v)consultor nacional en cobertura del servicio de conciliación, mediación y arbitraje(contrapartida)	8,000	Selección por calificación	Ex ante		
B Conflictos Laborales					
(i)Consultor nacional para la elaboración de propuesta de decreto que regule la conciliación laboral individual y colectiva	3,000	Selección por calificación	Ex ante		
(ii) Consultor internacional Desarrollo e implementación de un modelo organizacional	25,000	Selección por calificación	Ex ante		
(iii) Consultor nacional en Validación, difusión e implementación del Código de Ética	6,000	Selección por calificación	Ex ante		
2 Capacitación					
A. Conflictos Comerciales					
(i) 9 Consultores internacional/nacional para desarrollar los contenido programáticos y técnicos de los cursos de conciliación y arbitraje	105,300	Selección por calificación	Ex ante		
3- Promoción y difusión de resultado					
(i) 2 Consultores nacionales promotores para la estrategia comunicacional	12,000	Selección por calificación	Ex ante		
Unidad Coordinadota del Programa					
(i)Coordinadora Programa	108,000	Selección por calificación	Ex ante		
(ii) Asistente	32,400	Selección por calificación	Ex ante		
(iii) Contable	9,000	Selección por calificación	Ex ante		
(iv) coordinador técnico CACONIC contrapartida	25,200	Selección por calificación	Ex ante		
(v) coordinador técnico MINITRA contrapartida	43,200	Selección por calificación	Ex ante		

- Servicio de firmas de consultoría -					
1-Implementación de servicios de mediación y arbitraje comercial, y conciliación y mediación laboral					
B. Conflictos Laborales					
(i) Firma Consultora para Diseño e implementación de un sistema informático de 9 oficinas regionales	80,000	SBMC	Ex ante		
2-Capacitación					
B. Conflictos Laborales					
(i)firma consultora especializada en elaboración y ejecución de plan de capacitación para conciliadores y árbitros	60,000	SBMC	Ex ante		
3- Promoción y difusión de resultado					
A- Conflictos Comerciales					
(i) Firma Consultora en Análisis del volumen y tipo de conflictividad en los sectores)					
(ii) firma consultora nacional en Diseño de estrategia comunicacional	10,000	SBMC	Ex ante		
B. Conflictos Laborales					
(i) Firma consultora en desarrollo de un plan de difusión y sencibilización	80,000	SBMC	Ex ante		
(ii) Empresa consultora en diseño, elaboración y distribución de materiales informativos	20,000	SBMC	Ex ante		
[1] SD: Selección Directa; SBC: Selección basada en Calidad; SBCC: Selección basada en Costo Calidad; SBPF: Selección basada en Precio Fijo; SBMC: Selección basada en Menor Costo; SCC: Selección basada en Calificación de Consultores.					

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO
FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES

PROYECTO DE RESOLUCIÓN MIF/DE-___/06

Nicaragua. Cooperación Técnica No Reembolsable ATN/MT-___-NI para un Programa para la Implementación de Métodos Alternos de Resolución de Conflictos Comerciales y 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 Banco, en su calidad de Administrador del Fondo Multilateral de Inversiones, proceda a formalizar los acuerdos necesarios con la República de Nicaragua, y a adoptar las demás medidas necesarias para la ejecución de la propuesta de proyecto contenida en el documento MIF/AT-___ sobre una cooperación técnica no reembolsable para un programa para la implementación de métodos alternos de resolución de conflictos comerciales y laborales.
2. Destinar, para fines de esta resolución, hasta la suma de US\$961.450, o su equivalente en otras monedas convertibles, con cargo a los recursos de la Facilidad de Cooperación Técnica del Fondo Multilateral de Inversiones.
3. Establecer que la suma anterior sea otorgada con carácter no reembolsable.

(Aprobada el ___ de _____ de 2006)

LEG/OPR/RGII/IDBDOCS#795917
NI-M1008