



Línea de ayuda de Equip for Equality para defender los derechos de empleo

ASISTENCIA PARA AUTODEFENSA ★ ASESORAMIENTO LEGAL SOBRE DERECHOS DE EMPLEO ★ MODELOS DE CARTAS Y FORMULARIOS ★ REFERENCIAS

HOJA DE DATOS: Las mejores prácticas para la mediación

¿Qué es la mediación?

La mediación es una forma de llegar a un acuerdo con su empleador – o ex empleador – sobre una disputa laboral. Es un proceso informal por el cual un mediador capacitado actúa como facilitador en una reunión entre usted y su empleador para tratar de llegar a una resolución. La mediación es voluntaria. Esto significa que tanto usted como su empleador tienen que decir que desean tratar de resolver su disputa a través de la mediación.

¿Decidirá el mediador quién gana mi caso?

No. El mediador no decide quién tiene razón ni quién no. El mediador no puede obligar a su empleador a aceptar una oferta de acuerdo. Usted puede rechazar una oferta de acuerdo en la mediación si no desea o no está de acuerdo con la oferta. El mediador es neutral y no toma partido por ninguna de las partes. El trabajo del mediador es ayudarle a usted y a la otra parte a solucionar sus diferencias.

¿Debo pagar por la mediación?

Probablemente no. Si se le ofrece mediación a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) o del Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR), la mediación no tendrá costo para usted. Puede encontrar más información sobre el proceso de la EEOC y el IDHR en nuestra Hoja de Datos sobre [Cómo presentar una denuncia sobre discriminación](#). En ese caso, el mediador probablemente sea alguien que trabaja para la EEOC o el IDHR y su deber es ser neutral.

No obstante, en algunas ocasiones los empleados y los empleadores deciden pagar un mediador privado para que les ayude a resolver una disputa.

¿Qué sucede durante la mediación?

Cada mediación es un poco diferente, pero en general puede esperar que suceda lo siguiente:

- **Introducción:** El mediador da la bienvenida a las partes y explica las “reglas” de la mediación. Una regla común es que las partes acuerdan mantener la confidencialidad de las conversaciones dentro de la mediación. Otra regla es que las partes acuerdan tratarse con respeto.
- **Declaraciones iniciales:** Tanto usted como su empleador tendrán un tiempo para hacer una breve declaración inicial. Esta declaración en general no toma más de 5 a 10 minutos. La persona que hizo el reclamo, usualmente el empleado, declara primero. Esta es su oportunidad para contar su versión de los hechos y explicar lo que está buscando para

resolver su caso. Después de que usted termine, es probable que su empleador responda y explique su versión de los hechos.

- **Negociaciones:** Después de las declaraciones iniciales, las partes inician las negociaciones.
 - Es probable que el mediador les coloque a usted y a su empleador en habitaciones separadas. El mediador entonces hablará con usted de forma privada. Irá de una habitación a otra, transmitiendo las ofertas del acuerdo, las contraofertas y la información que ambas partes le den permiso para compartir. El mediador mantendrá la confidencialidad de la información que usted quiera darle a él pero no a su empleador. Asegúrese de decirle al mediador qué información quiere mantener confidencial y qué información no tiene problema en compartir.
 - El mediador puede sugerir que usted y su empleador vuelvan a reunirse para discutir los temas directamente cara a cara. Esto puede suceder si usted está pidiendo algo para lo que se necesitan más detalles. Por ejemplo, si quiere que su empleador ofrezca capacitación sobre la ADA, puede ser conveniente que hable con su empleador sobre lo que se podría incluir en la capacitación.
- **Conclusión:** Al finalizar la mediación, usted podrá:
 - Alcanzar una resolución. Si es así, probablemente revisará y firmará un acuerdo que estipule lo que se haya acordado. En ocasiones, habrá un acuerdo para la EEOC o el IDHR, y otro acuerdo privado directamente con su empleador;
 - Decidir si, pese a que no se haya llegado a una resolución durante la mediación, usted y su empleador quieren seguir hablando para poder llegar a un acuerdo. Si hay una buena razón, la EEOC o el IDHR generalmente le permitirán seguir hablando con su empleador para tratar de llegar a una resolución durante un período corto de tiempo; o
 - Decidir que no es posible llegar a un acuerdo en este momento. Si esto sucede y su caso se ha presentado ante la EEOC o el IDHR, la agencia entonces dará por concluida la etapa de mediación y comenzará una investigación del caso.

¿Qué debería pedir para resolver mi caso?

Esta es una pregunta difícil porque hay muchos factores diferentes que se deben tomar en cuenta. Considere usar el siguiente proceso para reflexionar sobre su demanda.

Paso 1: Calcule sus daños monetarios

Las siguientes son algunas categorías generales de daños y la reparación que puede solicitar como parte de la mediación.

- **Pago retroactivo:** El pago retroactivo o salarios no percibidos es el dinero que habría ganado si no hubiera sufrido discriminación, descontando el ingreso que efectivamente recibió.
 - Consejo: Es necesario que “mitigue” sus daños tratando de encontrar otro trabajo. Debe estar preparado para explicar cómo ha hecho esto. Puede encontrar más información sobre esto en su Hoja de Datos sobre [Cómo mitigar sus daños](#).

- Consejo: Los bonos, las comisiones y los beneficios perdidos también son parte del pago retroactivo.
- **Pago anticipado:** El pago anticipado es el dinero que habría ganado en el futuro si no hubiera sido discriminado, descontando el ingreso que efectivamente recibirá.
 - Consejo: En general es difícil obtener el pago anticipado, así que probablemente no sea conveniente que una parte importante de su reclamo consista en un pedido de pago anticipado.
- **Indemnización por daños y perjuicios:** La indemnización por daños y perjuicios es el dinero que ayuda a compensarle por la angustia emocional o el dolor y el sufrimiento que experimentó como resultado de la discriminación. Esta categoría incluye también todo gasto directo como las cuentas médicas.
 - Consejo: La ADA limita el monto de la indemnización por daños y perjuicios y la indemnización punitiva que puede recibir, aunque gane el caso ante un jurado. Estos límites se basan en el tamaño de la empresa de su empleador. Puede encontrar más información sobre los límites legales [aquí](#).
- **Indemnización punitiva:** La indemnización punitiva tiene como fin “castigar” a su empleador.
 - Consejo: En términos generales, la mayoría de los empleadores no aceptan la indemnización punitiva durante la mediación.
- **Varios:** Puede haber otros “daños” que haya experimentado y que quiera reclamar.

Paso 2: Considere si desea pedir alguna compensación no monetaria

Aquí hay algunos ejemplos de pedidos no monetarios en acuerdos:

- **Reincorporación o incorporación:** Si fue despedido, puede solicitar la reincorporación, lo cual significa que desea volver a tener su empleo. Si nunca fue contratado, puede pedir la incorporación, lo cual significa que desea el empleo.
- **Carta de referencia positiva o neutral:** Considere pedir una carta de referencia positiva (o al menos neutral), que pueda ser útil cuando trate de encontrar otro trabajo. Una carta de referencia neutral confirma que trabajó en la empresa desde la fecha de incorporación hasta la fecha de finalización. Una carta de referencia positiva contiene más detalles, como qué aspectos de su trabajo fueron satisfactorios para su empleador durante el tiempo que duró el empleo.
- **Adaptaciones razonables:** Si sigue estando empleado, puede pedirle a su empleador que le proporcione adaptaciones razonables.
- **Modificación de normas:** Si usted experimentó discriminación porque su empleador tenía una norma mala – o discriminatoria – en el lugar de trabajo, puede pedir a su empleador que la cambie.
- **Capacitación sobre ADA/discapacidad:** Muchos empleados piden alguna forma de capacitación sobre la ADA o de sensibilización de la discapacidad como parte de su demanda del acuerdo. La capacitación puede ayudar a educar a los empleadores y tiene como fin hacer que el lugar de trabajo sea más justo para otros en el futuro.

- **Varios:** No existen reglas estrictas sobre lo que puede o no pedir durante la mediación. Si tiene otras ideas creativas sobre cómo llegar a una resolución, no dude en sugerirlas.

Paso 3: Considere qué estaría dispuesto a aceptar para resolver su caso

Como sabe, es probable que no obtenga en una mediación todo lo que obtendría si llevara el caso a juicio y lo ganara. Es útil pensar bien en lo que estaría dispuesto a aceptar, aunque no le recomendamos que tenga un “límite fijo” ya que le conviene tener flexibilidad durante la mediación.

Diferentes personas tienen diferentes perspectivas sobre la mediación y el acuerdo. No hay una respuesta correcta ni equivocada, pero es útil pensar cuidadosamente en cuál será su posición.

Razones por las que otras personas han decidido no aceptar una oferta de acuerdo:

- La propuesta de acuerdo que me hizo mi empleador no es razonable, así que no estoy dispuesto a aceptarla.
- Recuperar mi trabajo es lo más importante. Recuperar mi trabajo es más importante que el dinero. Como mi empleador no ofreció eso en la mediación, no voy a aceptar la oferta.
- Tengo una “cifra límite”, es decir el monto mínimo que pido y por debajo del cual no estoy dispuesto a aceptar ninguna oferta.
- Estoy comprometido a llevar mi caso a juicio, pese a que entiendo que es un proceso difícil.

Razones por las que otros han decidido aceptar una oferta de acuerdo:

- No me gusta correr riesgos, así que preferiría tener una resolución ahora y no arriesgarme a no saber qué podría pasar con el caso en el futuro.
- Tengo cuentas que pagar y necesito el dinero ahora. Aunque el acuerdo no sea perfecto, quisiera aceptarlo para usar el dinero ahora para mantenerme.
- Aunque creo que mi caso es sólido, este proceso se está volviendo muy estresante y creo que sería mejor para mí y para mi familia que yo aceptara una oferta ahora para no tener que seguir adelante y entablar un litigio.
- Sé que fui discriminado por mi discapacidad. Pero quiero seguir adelante y dejar atrás este capítulo de mi vida.

¿Qué debo hacer antes de la mediación para prepararme?

- **Pida adaptaciones (si las necesita).**
 - Muchas personas con discapacidades necesitan adaptaciones para que la mediación sea accesible para ellos.
 - Los siguientes son algunos *ejemplos* de adaptaciones:
 - Intérpretes de lenguaje de señas
 - Transcripción simultánea
 - Descansos adicionales
 - Permiso para ver la sala de mediación de forma anticipada

- Los siguientes son algunos consejos relativos a la solicitud de adaptaciones:
 - Si es posible, pida al mediador al menos dos semanas antes de la mediación
 - Haga su solicitud por escrito para que quede un registro de qué pidió y cuándo lo pidió
- **Prepare su declaración inicial.**
 - Explique los hechos de la disputa.
 - Explique cómo le ha afectado esta situación. ¿Cómo le ha hecho sentirse?
 - Haga lo posible por predecir la respuesta de su empleador. Trate de ponerse en su lugar. ¿Qué argumentos va a presentar y qué puede decir usted para responder?
 - Explique cuál es su pedido en el acuerdo y cómo llegó a este pedido.
- **Reúna los registros pertinentes.**
 - No está obligado a compartir estos documentos con el mediador ni con su empleador, pero puede ser útil tenerlos.

¿Qué debería hacer el día de la mediación?

- Salga con tiempo suficiente para llegar temprano a la mediación.
- Esté preparado para estar en la mediación todo el día. Traiga agua, algún bocadillo y un cargador de teléfono.
- Traiga sus apuntes para la declaración inicial, lo que pide en el acuerdo y sus registros.
- Cuando su empleador hable, sea respetuoso y mantenga una expresión “neutral”. Trate de no hacer muecas mientras su empleador habla. Su empleador puede decir cosas que sean difíciles de oír, o cosas con las que tal vez usted no esté de acuerdo. Es mejor que no lo tome de forma personal y recuerde que él está defendiendo su posición al igual que usted está defendiendo la suya.

¿Qué otras estrategias hay para una mediación exitosa?

- Sea preciso. Aténgase al punto. Sea convincente. Sea amable.
- Sea enfático, pero no exagere.
- Tenga cuidado con palabras como “discriminación” que harán que su empleador se ponga a la defensiva.
- Considere qué compartirá solamente con el mediador o con la otra parte.
- Busque llegar a una resolución, pero esté preparado para que la situación no se resuelva a través de la mediación.

¿Dónde puedo encontrar más información sobre el proceso de mediación?

- Orientación de la EEOC sobre el proceso de mediación:
<https://www.eeoc.gov/eeoc/mediation/qanda.cfm>
- Orientación del IDHR sobre el proceso de mediación:
https://www2.illinois.gov/dhr/FilingCharge/Pages/dhr_mediation_fact_sheet.aspx



¿TIENE PREGUNTAS? LLAME A LA LÍNEA DE AYUDA PARA ASESORAMIENTO JURÍDICO GRATUITO

Línea de ayuda de Equip for Equality para defender los derechos de empleo

1-844-RIGHTS-9 (línea gratis) o (844) 744-4879
800-610-2779 (líneas para personas con dificultades auditivas, tty)
employment@equipforequality.org
www.equipforequality.org/employment

Este material informativo ofrece orientación para personas con discapacidades. Nada de la información que se ofrece aquí debe considerarse asesoramiento legal. Para recibir asesoramiento legal específico, debe consultar a un abogado.

Equip for Equality, organización independiente sin fines de lucro, es el Sistema de Protección y Defensa del estado de Illinois cuya misión es promover los derechos humanos y civiles de niños y adultos con discapacidad. La línea de ayuda para defender los derechos de empleo busca empoderar a las personas con discapacidades para una defensa eficaz. Esta publicación es posible gracias a los fondos de apoyo de The Chicago Community Trust, el Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos, la Administración sobre Discapacidad Intelectual y del Desarrollo y el Centro para Servicios de Salud Mental de la Administración de Servicios de Salud Mental y Abuso de Sustancias; el Departamento de Educación, la Administración de Servicios de Rehabilitación de Estados Unidos; y la Administración del Seguro Social. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de Equip for Equality y no representa necesariamente las opiniones oficiales de estos organismos.

FORMULARIO DEL EMPLEADO: Preparación para la mediación

Use este formulario para organizar sus pensamientos y así para prepararse para la mediación. También puede usar este formulario como un esquema para consultar durante la mediación.

Lista de sus demandas legales:

1. _____
2. _____
3. _____

Demanda 1:

¿Qué información es necesaria para compartir con el mediador o con su empleador sobre esta demanda? Haga lo posible por compartir la información que sea esencial, pero no proporcione información innecesaria.

Información que puede ser conveniente tener pero que no siempre es necesario compartir.
¿Qué respaldo tiene para apoyar su posición? El respaldo puede ser notas, mensajes de correo electrónico y otros documentos pertinentes.

¿Qué piensa usted que dirá su empleador? ¿Tiene una respuesta para eso?

Demanda 2:

¿Qué información es necesaria para compartir con el mediador o con su empleador sobre esta demanda? Haga lo posible por compartir la información que sea esencial, pero no proporcione información innecesaria.

Información que puede ser conveniente tener pero que no siempre es necesario compartir.
¿Qué respaldo tiene para apoyar su posición? El respaldo puede ser notas, mensajes de correo electrónico y otros documentos pertinentes.

¿Qué piensa usted que dirá su empleador? ¿Tiene una respuesta para eso?

Demanda 3:

¿Qué información es necesaria para compartir con el mediador o con su empleador sobre esta demanda? Haga lo posible por compartir la información que sea esencial, pero no proporcione información innecesaria.

Información que puede ser conveniente tener pero que no siempre es necesario compartir.
¿Qué respaldo tiene para apoyar su posición? El respaldo puede ser notas, mensajes de correo electrónico y otros documentos pertinentes.

¿Qué piensa usted que dirá su empleador? ¿Tiene una respuesta para eso?

FORMULARIO DEL EMPLEADO: Resumen de su solicitud del acuerdo

Solicitud monetaria				
	Monto	Base para el monto	Documentos que respaldan la solicitud	¿Qué dirá el empleador? ¿Cómo puede responder?
Pago retroactivo				
Pago anticipado				
Indemnización por daños y perjuicios				
Indemnización punitiva				
Varios				
TOTAL				

Solicitud de medidas cautelares				
	Detalles de la solicitud	Razón / Respaldo para la solicitud	Documentos que respaldan la solicitud	¿Qué dirá el empleador? ¿Cómo puede responder?
Reincorporación o incorporación				
Carta de referencia				
Adaptación razonable				
Modificación de normas				
Capacitación				
Varios				