

## **EL ACUERDO o CONVENIO: Una Alternativa a la Investigación y la Audiencia o Vista**

Muchas quejas pueden resolverse mediante un acuerdo (convenio) entre el demandante y el demandado ("las partes"). Usted puede discutir la posibilidad de llegar a un acuerdo (convenio) en cualquier momento durante el proceso y puede ahorrar tiempo y costos (gastos) si resuelve su caso mediante un acuerdo.

### **¿Cuáles son algunas de las ventajas de llegar a un acuerdo (convenio)?**

#### **Certeza del Resultado**

Las partes aceptan un compromiso y saben con certeza cuál es el resultado, en vez de arriesgar la incertidumbre de lo que pasará si el caso procede a una investigación y tal vez una audiencia o vista.

Un acuerdo permite que las partes concluyan el caso con un acuerdo (convenio) que es satisfactorio para todos. De otro modo, ambas partes corren el riesgo de perder si eventualmente tienen que proceder a una audiencia o vista.

#### **Ahorro Considerable de Tiempo y Dinero**

Generalmente un acuerdo (convenio) termina la disputa y les ahorra a las partes tiempo y costos (gastos) asociados con la investigación, la audiencia o vista y las posibles apelaciones. Tan temprano en el proceso como las partes puedan resolver una cuestión, lo más grandes que podrán ser los ahorros de tiempo y costos (gastos).

#### **Confidencialidad**

Los acuerdos (convenios) pueden ser por escrito para preservar la confidencialidad y proteger la privacidad de cada parte. Si el caso va a una audiencia o vista, ésta generalmente está abierta al público y a la prensa.

### **¿Cómo comienzan las discusiones de un acuerdo?**

Si usted está interesado en explorar un acuerdo (convenio), usted puede ponerse en contacto con el Oficial de Derechos Civiles (ERO por sus siglas en inglés) que está investigando su caso, o con el Juez de Derecho Administrativo (ALJ por sus siglas en inglés) que presidirá la audiencia o verá su causa.

El ERO o ALJ pueden trabajar con las partes directamente en las negociaciones o pueden referir el caso a otro miembro del personal para que funcione como un mediador.

#### **Programa de Referencia para Mediación de La División de Derechos Iguales**

Si usted solicita que su caso sea referido para mediación, su caso será referido a un ALJ quien también funciona como mediador.

El mediador ALJ tratará entonces de hacer arreglos para una sesión de mediación con las partes, en persona o por teléfono.

La función del mediador es la de facilitar la comunicación entre las partes mientras intentan llegar a un acuerdo voluntario. El ALJ también puede llevar a cabo una mediación evaluativa si las partes lo solicitan o si es apropiado a las circunstancias.

### **¿Necesito un abogado/procurador para discutir un acuerdo (convenio)?**

No se requiere que las partes tengan un abogado (procurador) para discutir un acuerdo (convenio). Sin embargo, retener un abogado (procurador) puede ser útil en general. La decisión es suya.

El ERO o ALJ funciona como un facilitador neutral para ayudar a las partes para que logren un acuerdo, Si las partes llegan a un acuerdo (convenio), pueden redactar el documento del acuerdo ellas mismas o pueden solicitar que el ERO o ALJ les dé un borrador del acuerdo. Se debe tener en cuenta, sin embargo, que los borradores preparados por un ERO o un ALJ se redactan para la conveniencia de las partes pero no constituyen consejo legal.

### **¿Por dónde empiezo con mi oferta de acuerdo?**

La oferta del Demandante o la contra-oferta del Demandado incluyen, entre otras cosas, una evaluación de lo que potencialmente sería el remedio si la discriminación fuera probada. Los remedios que generalmente están disponibles pueden incluir:

- empleo o restitución a un trabajo
- restitución de salario o sueldo con interés
- honorarios de su abogado (procurador) y costos
- órdenes para otros remedios

Bajo la Ley de Empleo Justo de Wisconsin (sección 111.31 y subsiguientes de los Estatutos de Wisconsin), la indemnización por daños y perjuicios, incluyendo daños emocionales, generalmente no está disponible en casos de discriminación en el empleo. Sin embargo, la indemnización por daños y perjuicios, incluyendo daños emocionales, puede estar disponible cuando un caso ha sido presentado en la Corte bajo un Estatuto Federal que prohíbe la discriminación

### **¿Cuáles son los componentes de un acuerdo o convenio?**

Aún cuando un acuerdo (convenio) es frecuentemente una alternativa deseable (en vez de proceder con el litigio o pleito administrativo), la decisión final (con respecto a aceptar o no aceptar un acuerdo o convenio) les pertenece a las partes.

Un acuerdo (convenio) generalmente incluirá los detalles convenidos por las partes para resolver el caso, tal como la cantidad de dinero a ser pagada, y/o el trabajo al que el Demandante será restituido o para el cual será empleado.

Cuando se llega a un acuerdo o convenio, el resultado generalmente es el final de la disputa y se emitirá una orden dando el caso por terminado (declarando que la disputa ha sido denegada o desechada).

Sin embargo, si las partes no logran llegar a un acuerdo (convenio), el caso procederá a la investigación o al proceso de vista o audiencia.

### **¿Cómo me debo preparar para una conferencia para discutir un acuerdo o convenio?**

Esfuércese para entender los puntos de vista e intereses de la otra parte.

Tome en consideración las virtudes y defectos de su caso y los remedios posibles si el caso prosiguiera a una audiencia o vista.

Trate de decidir qué términos le serían satisfactorios en un acuerdo y cuán flexible sería usted si la otra parte no está dispuesta a estar de acuerdo con todo lo que le gustaría a usted.

Sea respetuoso con los demás participantes de la conferencia.

Tenga Paciencia!!! Las negociaciones normalmente requieren que las partes sean flexibles y estén dispuestas a ceder o hacer concesiones antes de que se logre un acuerdo

### **ACERCA DE ESTE FOLLETO**

Este folleto es parte de una serie que ilustra los programas del Departamento de Desarrollo Laboral de Wisconsin. La intención es la de proveer solamente una descripción general, no una interpretación legal.

**Preguntas acerca de discriminación en el empleo deben ser dirigidas a:**

**STATE OF WISCONSIN  
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT  
EQUAL RIGHTS DIVISION  
CIVIL RIGHTS BUREAU**

201 E WASHINGTON AVE ROOM A300  
PO BOX 8928  
MADISON WI 53708

819 N. 6TH STREET  
ROOM 255  
MILWAUKEE WI 53203

Telephone Number: (608) 266-6860  
TTY Number: (608) 264-8752

Telephone Number: (414) 227-4384  
TTY Number: (414) 227-4081

Web Site: <http://dwd.wisconsin.gov/er>

**El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en sus servicios. Si usted necesita asistencia para tener acceso a los servicios, o necesita materiales en otro formato, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas sordas o con impedimentos auditivos o del habla pueden llamarnos usando los números de TTY provistos en este folleto.**

Las oficinas están abiertas al público de las 7:45 a.m. a las 4:30 p.m. de lunes a viernes.

**Serie de Folletos de la Ley de Empleo Justo de Wisconsin**

- #1. [Empleo Justo Y Cómo Evitar Preguntas “Cargadas” en la Entrevista](#)  
(Fair Hiring & Avoiding Loaded Interview Questions)
- #2. [Persecución, Acosamiento, u Hostigamiento en el Lugar de Trabajo](#)  
(Harassment in the Workplace)
- #3. [Embarazo, Empleo y la Ley](#)  
(Pregnancy, Employment & the Law)
- #4. [Personas con Incapacidades en el Trabajo](#)  
(Persons with Disabilities on the Job)
- #5. [Ley de Empleo Justo y el Proceso de Quejas](#)  
(Fair Employment Law & Complaint Process)
- #6. [Discriminación Basada en la Edad en el Lugar de Trabajo](#)  
(Age Discrimination in the Workplace)
- #7. [Acuerdo](#)  
(Settlement)
- #8. [Raza, Color y Origen Nacional](#)  
(Race, Color and National Origin)
- #9. [Protección de Orientación Sexual bajo](#)  
(Sexual Orientation Protection)