**La mediación: ¿La mejor solución para las disputas?**

Solemos pensar en la mediación como el campo de acción de los consejeros matrimoniales y las contiendas laborales. Un gran número de organizaciones utilizan la mediación para resolver los conflictos. De hecho, en Estados Unidos, Canadá, Gran Bretaña, Irlanda e India, la mediación está ganado terreno con rapidez como el medio principal para resolver disputas laborales, veamos algunos ejemplos:

**La mediación suele tener éxito en casos como los siguientes:**

* Muchas entidades de Estados Unidos han experimentado con la mediación como una alternativa a los métodos tradicionales para resolver disputas legales. El estado de Meryland descubrió en un programa piloto en el que 58% de los casos de apelación podrían resolverse gracias a la mediación, y que este método era más barato que la resolución tradicional de un juicio.
* La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC), que es el organismo federal que regula las quejas de discriminación del empleo en los Estados Unidos, utiliza ampliamente la mediación. Safeway, la tercera cadena de supermercados más grande de Estados Unidos, recurre a EEOC para solicitar una mediación en gran cantidad de disputas laborales, según Donna Gwin, directora de recursos humanos de Safeway, “con el uso de la mediación, hemos tenido la oportunidad de resolver los problemas de forma proactiva, evitando así posibles acusaciones en el futuro. Creemos que nuestra participación en la mediación y el hecho de escuchar las preocupaciones de los empleados ha contribuido a esa reducción”.

Sin embargo, la mediación no siempre funciona:

* En 2008, la Screen Actors Guild (SAG) y la Alliance of Monition Picture and Television Producers (AMPTP), que representa a más de 350 estudios y compañías productoras, llevaron a cabo prolongadas negociaciones sobre un nuevo acuerdo laboral. Las negociaciones fracasaron y las partes accedieron a la mediación. Sin embargo, la mediación también falló y en respuesta, la SAG pidió a sus miembros que autorizaran una huelga.
* Cuando David Kuchinski, el exchofer de Eddy Curry, centro del equipo de los Knicks de Nueva York, demandó a Curry por hostigamiento sexual, discriminación y por el incumplimiento del pago de $93.000 en salarios y rembolsos, las partes acordaron recurrir a la mediación. Sin embargo, después de que las partes no lograron llegar a un acuerdo durante la mediación, Kuchinski volvió a interponer demanda, y Curry interpuso una contrademanda por $50,000.

**Preguntas**

1. A partir de estos ejemplos, ¿qué factores crees que distinguen a las situaciones en las que la medición tuvo éxito de aquellas en las que fracasó?
2. Un mediador exitoso, Paul Finn de Boston, argumenta que si las partes en disputa buscan justicia, “es mejor irse a otro lado”. ¿Por qué crees que dice eso?
3. ¿Crees que un mediador debe descubrir las razones de los deseos de las partes? ¿Por qué?
4. La EEOC informa que, mientras que el 85 por ciento de los trabajadores acceden a utilizar la mediación en sus demandas, solo el 30 por ciento de las veces los empleadores acceden a hacerlo. ¿Por qué crees que exista esta disparidad?

Lista de cotejo

|  |
| --- |
| Indicador |
| Respondió a todos los cuestionamientos. |
| Las respuestas son congruentes y acertadas. |
| La actividad está completa. |
| **Total: 3 Puntos** |

Envíala a través de la Plataforma Virtual.

Recuerda que el archivo debe ser nombrado:

 **Apellido Paterno\_Primer Nombre\_A\_Meditacion**