

TIPS DE LITIGACIÓN ORAL

TIPS DE NEGOCIACIÓN Y MANEJO DE EXPECTATIVAS EN LITIGACIÓN LABORAL:

David Oddó Beas, abogado UC, Profesor Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho y Magíster en Derecho Laboral, nos entrega las siguientes recomendaciones:

- Definir una estrategia de negociación desde el inicio.
- Transparencia en la gestión de expectativas.
- Identificación de puntos de acuerdo.
- Flexibilidad en las negociaciones.
- Comunicación continua y escucha activa.
- Preparación para el peor escenario.
- El valor de la mediación.



RESUMEN

Estos tips ofrecen una guía sobre cómo enfrentar procesos de litigación laboral, enfocándose en la negociación y la gestión de expectativas del cliente, ya sea trabajador o empleador.

A través de una estrategia clara, una comunicación transparente y la flexibilidad necesaria en la negociación, se busca lograr resultados favorables mientras se controlan los riesgos.

Dentro de la litigación, la estrategia ante una posible negociación es esencial, ya que no se debe perder de vista que muchas veces una negociación, ya sea dentro o fuera del juicio, puede ofrecer una solución más rápida, efectiva y menos costosa que un litigio prolongado.

Este enfoque vincula la importancia de los tips de negociación con las negociaciones que pueden desarrollarse tanto en un proceso judicial como fuera de él.

DEFINIR UNA ESTRATEGIA DE NEGOCIACIÓN DESDE EL INICIO

La clave de un proceso exitoso, ya sea en defensa del trabajador o del empleador, comienza con una estrategia clara de negociación. Esto implica, desde la primera entrevista con el cliente, establecer los objetivos y las posibles alternativas.

La estrategia debe centrarse en prever los resultados de la negociación y definir cuáles son los límites de concesiones que el cliente está dispuesto a hacer, así como el escenario ideal y el mínimo aceptable. Todo ello debe basarse en una evaluación realista de las pruebas y de la viabilidad de la teoría del caso.

TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN DE EXPECTATIVAS

Uno de los mayores desafíos para los abogados en litigación laboral es manejar las expectativas del cliente. Muchas veces, las partes involucradas tienen una percepción distorsionada de lo que pueden lograr en el proceso judicial. Para evitar frustraciones futuras, es esencial que desde el inicio se comunique al cliente, tanto trabajador como empleador, que el resultado deseado puede no coincidir con el resultado probable. La transparencia sobre las posibles debilidades del caso, las limitaciones legales y los riesgos de no negociar ayudará a que el cliente tenga una visión más clara de la situación.

IDENTIFICACIÓN DE PUNTOS DE ACUERDO

En todo proceso laboral, hay puntos que ambas partes pueden estar dispuestas a aceptar desde el principio. Es fundamental para el litigante identificar estas áreas de acuerdo y usarlas como base para construir una negociación sólida. Reconocer y potenciar esos puntos comunes puede evitar que las partes se enfrasquen en conflictos prolongados, facilitando un cierre más rápido y beneficioso para ambas partes.

FLEXIBILIDAD EN LAS NEGOCIACIONES

A menudo, un cliente llega con expectativas rígidas sobre lo que espera obtener en un litigio. Sin embargo, el abogado debe explicar la importancia de la flexibilidad en las negociaciones. Esto incluye estar abierto a nuevas propuestas de la contraparte, sin comprometer los derechos fundamentales del cliente, pero manteniendo un enfoque que permita adaptar la estrategia según cómo evolucione el proceso.

COMUNICACIÓN CONTINUA Y ESCUCHA ACTIVA

Una parte clave del éxito en la negociación y la regulación de expectativas es la comunicación constante con el cliente. El abogado debe asegurarse de que el cliente se sienta escuchado y comprendido en cada etapa del proceso. Esto no solo aumenta la confianza en la representación legal, sino que también permite ajustar la estrategia si el cliente cambia de opinión o se encuentra ante nuevos elementos.

PREPARACIÓN PARA EL PEOR ESCENARIO

Aunque todos desean un resultado favorable, parte de la labor del abogado es preparar al cliente para posibles escenarios negativos. En el ámbito laboral, es especialmente importante que el cliente entienda los riesgos, las posibles pérdidas y las consecuencias de no llegar a un

acuerdo. Este enfoque realista no solo regula las expectativas, sino que también puede motivar una mayor disposición a negociar de manera proactiva.

EL VALOR DE LA MEDIACIÓN

En muchos casos laborales, la mediación puede ser una herramienta efectiva para resolver el conflicto sin llegar a juicio. El abogado debe evaluar esta opción junto al cliente, explicando sus ventajas en términos de tiempo, costos y control sobre el resultado. Además, la mediación permite a las partes mantener un mayor control sobre los términos del acuerdo, en lugar de dejar la decisión en manos del tribunal. Es importante considerar la mediación tanto dentro del proceso judicial como fuera de él, ya que en ambos contextos puede ser una vía rápida y menos costosa para alcanzar una solución satisfactoria para ambas partes.