



► Nota informativa IRDS

Febrero de 2026

La negociación como mecanismo de prevención y de resolución de conflictos: la negociación posicional y la negociación de intereses

Pablo Arellano Ortiz¹

Andrés Ahumada Salvo²

Los tipos de negociación según el tipo de interdependencia entre las partes

- El conflicto es un elemento que siempre estará presente en las relaciones de trabajo. Por lo mismo, desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se promueve la existencia de sistemas eficaces de gestión de los mismos, entre los que destaca la negociación como un mecanismo de resolución alternativa de conflictos caracterizado por el control de las partes sobre el proceso, así como la mayor informalidad y rapidez que permite la negociación.
- La interdependencia presente en las relaciones laborales permite distinguir entre negociaciones posicionales y negociaciones de intereses. En el primer tipo de negociación solo una de las partes puede alcanzar la meta propuesta, relacionándose competitivamente con la otra parte. En el segundo tipo de negociación la relación es de ganancia mutua, es decir, el logro de la meta de una de las partes permite a la otra también poder alcanzar su propio objetivo. Comprender las características y la eventual complementariedad de estos dos tipos de negociaciones resulta clave para un proceso de negociación colectiva exitoso.
- En las negociaciones posicionales el objetivo de las partes siempre será maximizar el valor del acuerdo. En ese contexto, la principal estrategia debe apuntar a la obtención de información, tanto respecto al objetivo que se propone la parte como al punto de resistencia de la contraparte. Estas negociaciones se caracterizan por la existencia de tres etapas claramente distinguibles, a saber, las ofertas iniciales, las concesiones y el cierre de la negociación.
- En las negociaciones de intereses se busca alcanzar la frontera eficiente de Pareto. Para este objetivo es necesario desarrollar estrategias que apunten al intercambio de información entre las partes, la colaboración, así como la confianza y comunicación clara en aras de encontrar acuerdos que resulten satisfactorios para todos quienes participan en el proceso de negociación. Este tipo de negociación consta de cuatro etapas diferenciadas, a saber, la identificación y definición del problema, la identificación de los intereses, la generación de soluciones alternas y, finalmente, la evaluación y selección de opciones.

¹ Especialista superior en relaciones laborales y diálogo social de la Iniciativa Regional de la OIT para el Fortalecimiento del Diálogo Social y las Relaciones Laborales Colectivas en América Latina y el Caribe (IRDS).

² Profesor de derecho del trabajo, Universidad de Valparaíso, Chile.

*Los autores agradecen los comentarios de Prof. Vasco Torres de León, Director EI-Distrec, Universidad de Panamá, y de Maria Carolina Martins, Especialista en diálogo social y relaciones laborales, OIT.

Antecedentes

Las características propias de la relación entre empleadores y trabajadores suponen la existencia de un conflicto. El que a la vez es inherente a las relaciones interpersonales. No se trata de ignorar el conflicto sino más bien entenderlo. Esta es la razón por la que resulta necesario establecer un sistema eficaz para la gestión de los mismos, permitiendo así su prevención y resolución cuando este se formaliza³.

En la actualidad, estudiar y analizar la efectividad del sistema de prevención y resolución de conflictos es aún más relevante de cara a los importantes cambios que se pueden detectar en el mercado laboral y en la organización del trabajo, situaciones que desafían el acceso a la justicia laboral en cuanto fórmula de resolución de un conflicto⁴.

Tanto es así, que la propia Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT ha abordado en reiteradas oportunidades la importancia de mecanismos de prevención y de resolución de conflictos expeditos, justos, imparciales, accesibles, transparentes y eficaces que permitan promover el diálogo social en todos los niveles⁵.

Esto enmarcado en Normas Internacionales del Trabajo que prescriben la complementariedad de procedimientos judiciales y extrajudiciales para el acceso a la justicia⁶, así como disposiciones que apuntan a la necesidad de encontrar fórmulas de prevención de los conflictos en el ámbito del trabajo⁷.

El acceso a la justicia laboral supone una adecuada coordinación y complementariedad entre instituciones judiciales, cuasi – judiciales y extrajudiciales, siendo relevante para esta nota informativa la negociación en cuanto mecanismo extrajudicial⁸. En relación con las instituciones extrajudiciales como mecanismo de resolución de conflictos estos tienen ciertas ventajas si se

considera el mayor control de las partes sobre el proceso, así como una mayor informalidad y rapidez, siendo especialmente útiles para conflictos de interés colectivos y conflictos de derecho con relaciones laborales vigentes.⁹

Considerando estas ventajas de la negociación como mecanismo para prevenir y resolver conflictos¹⁰, la presente nota informativa se centrará en la conceptualización de la negociación y el análisis de las distintas etapas y procedimientos que caracterizan a la misma.

Para esto, esta nota informativa conceptualizará y describirá a la negociación en cuanto mecanismo alternativo de resolución de conflictos. Posteriormente, se profundizará en el carácter interdependiente de las relaciones laborales, explicando los efectos que esto produce en el tipo de negociación que se debiese llevar adelante entre las partes. En ese contexto, la tercera parte abordará dos tipos de negociación que surgen dependiendo de la interdependencia que caracterice a las partes, a saber, la negociación de tipo posicional y la negociación de tipo de intereses. Finalmente, se explicará el procedimiento o etapas de cada uno de estos tipos de negociación, así como las estrategias que deben desarrollar las partes según el tipo de negociación en el que se encuentren.

La negociación, su conceptualización y características

La negociación puede ser entendida como el intento – mediante la discusión, convencimiento y el compromiso – para alcanzar un acuerdo con otra parte en uno o varios asuntos¹¹.

³ CIF, & OIT. (2013). *Sistema de Resolución de Conflictos Laborales: Directrices para la mejora del rendimiento*. Organización Internacional del Trabajo.

⁴ Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Acceso a la justicia laboral: Derecho y prácticas comparadas sobre prevención y resolución de conflictos laborales*. OIT.

⁵ Véase las Resoluciones y Conclusiones de la 101ª Reunión, 2012; 102ª Reunión, 2013; 107ª Reunión, 2018; 112ª Reunión, 2024.

⁶ Véanse principalmente artículo 10 b) del Convenio n°190; al artículo 8.2 del Convenio n°169; al artículo 8 del Convenio n°151; al párrafo 14 de la Recomendación n°198; al párrafo 17 de la Recomendación n°130 y la Recomendación n°92.

⁷ Existen disposiciones que enuncian explícitamente medidas preventivas como la negociación, a saber, los párrafos 3 y 4 de la Recomendación n°203 sobre el trabajo forzoso y el párrafo 22 de la Recomendación n°204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal. Además, existen múltiples disposiciones relativas a la prevención de conflicto basada en mecanismos alternativos de solución de conflictos y

en la cooperación en el lugar de trabajo, por ejemplo, el artículo 7.2) del Convenio n°182; los artículos 7 y 13 del Convenio n°158; el párrafo 2.1) de la Recomendación n°129 y el párrafo 1 de la Recomendación n°94.

⁸ Véase Arellano Ortiz, P. (2025) “Alcanzar la justicia social a través del acceso a la justicia laboral”, en García Murcia, J. y Torres de León, V. (dir) *Acceso a la justicia en el ámbito de las relaciones de trabajo. Una mirada desde los sistemas latinos*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 19 – 45.

⁹ Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Acceso a la justicia laboral: Derecho y prácticas comparadas sobre prevención y resolución de conflictos laborales*. OIT.

¹⁰ Véase Arellano Ortiz, P. (2024) “Mecanismos de resolución de disputas laborales a través de la negociación colectiva: desafíos y proyecciones”, en García Murcia, J. y Torres de León, V. (dir) *Negociación colectiva y solución de conflictos de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 27-57.

¹¹ International Labour Organization. (2003). *Collective Bargaining and Negotiation Skills; a Resource Book for Employers*. OIT.

De esta forma, la negociación supone la existencia de ciertos elementos para configurarse. En concreto, una negociación se configura cuando i) existen dos o más partes, ii) vinculadas por un conflicto de necesidades y deseos que deben ser resueltos y iii) en el que las partes se relacionan interdependientemente, es decir, se necesitan entre sí para el logro de sus respectivos objetivos. En razón de esto, iv) las partes estiman que la negociación es la forma más adecuada de resolver el referido conflicto, por lo que voluntariamente hacen uso del mismo. Además, iv) la negociación supone una modificación en las posiciones iniciales de los negociadores, en aras a la resolución de la problemática planteada.¹²

Originalmente se ha entendido a la negociación como un proceso con fases claramente identificables. En primer lugar, cada parte realiza un ejercicio de análisis mutuo para determinar la posición de la otra y su nivel de compromiso con dicha posición. Posteriormente, se avanza hacia un estado de estructuración de las expectativas, es decir, se busca influir a la otra parte con el fin de que esta negocie sus compromisos claves. Cuando las partes han identificado espacios de posibles acuerdos se inicia una tercera fase en la que estas buscan puntos en común y propuestas de solución que permitan alcanzar los referidos acuerdos. De esta forma, en aquellos casos en que la parte considera que se ha alcanzado un nivel de acuerdo satisfactorio respecto a una de sus necesidades debiese realizar una oferta que le resulte aceptable para terminar la negociación, satisfaciendo de esa forma su deseo o necesidad y previniendo o terminando con el respectivo conflicto.¹³

La serie de etapas descritas permiten graficar de forma general un procedimiento de negociación. Ahora bien, a continuación se revisará dicho procedimiento si atendemos al tipo de negociación.

Determinando el tipo de negociación según el tipo de interdependencia entre las partes

Toda organización social – incluyendo las enmarcadas en relaciones laborales – suponen una subordinación entre voluntades.¹⁴ Desde una perspectiva jurídica esta subordinación se manifiesta en el ejercicio de un poder de dirección y control por parte de un empleador hacia un trabajador, quien ve limitada su libertad respecto a la forma en que se desarrolla una determinada actividad productiva.¹⁵

Ahora bien, esta afirmación no debe desconocer que la parte empleadora no es una entidad autosuficiente y, por ende, siempre requerirá a la parte trabajadora para la consecución de sus objetivos. Esto se sustenta en una concepción ontológica de una relación de poder que necesariamente supone un polo opuesto, pero especialmente porque el proceso productivo genera valor cuando la parte trabajadora desarrolla su actividad conforme los lineamientos dados por su empleador, por ende, con independencia de la propiedad sobre los medios de producción, el trabajador es esencial para la generación de plusvalor.¹⁶ Esta característica de las relaciones laborales es fundamental para entender que entre un empleador y los trabajadores la relación puede ser caracterizada como una relación interdependiente, en el sentido de que el logro del objetivo o resultado de una de las partes supone la acción de la contraparte.¹⁷

La existencia de una relación de interdependencia no se traduce en que ambas partes tengan los mismos objetivos o busquen los mismos resultados, sino que simplemente significa que una de las partes requiere del otro para la consecución del objetivo propio. Esto condice con el planteamiento realizado al comienzo de esta nota informativa respecto a que las relaciones entre empleadores y trabajadores son esencialmente relaciones conflictivas, en atención a las diferencias en los intereses y objetivos de cada una de las partes¹⁸.

¹² Lewicki, R. J., & Barry, B. (2012). *Fundamentos de negociación* (2a ed). McGraw-Hill.

¹³ International Labour Organization. (2003). *Collective Bargaining and Negotiation Skills; a Resource Book for Employers*. OIT.

¹⁴ Araujo, K. (2016). *El miedo a los subordinados. Una teoría de la autoridad*. LOM.

¹⁵ Castel, R. (2012). *El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica y Kahn-Freund, O. (2019). *Trabajo y derecho*. Comares.

¹⁶ Castel, R. (2012). *El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica y Boltanski, L., & Chiapello, E. (1999). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Gallimard.

¹⁷ Lewicki, R. J., & Barry, B. (2012). *Fundamentos de negociación* (2a ed). McGraw-Hill.

¹⁸ CIF, & OIT. (2013). *Sistema de Resolución de Conflictos Laborales: Directrices para la mejora del rendimiento*. Organización Internacional del Trabajo.

La relevancia en caracterizar las relaciones laborales como interdependientes es que esto incide en los procesos de negociación que deben llevarse adelante, las estrategias que deben desarrollar las partes y los resultados que tendrán las mismas. Para esto se debe distinguir entre dos tipos de relaciones interdependientes que pueden estar presentes en las negociaciones entre empleadores y trabajadores, a saber: i) una relación de suma cero, distributiva o posicional y ii) una relación de suma no cero, integradora o basada en intereses

En el primer tipo de interdependencia llamado relación de suma cero, distributiva o posicional, solo una de las partes puede alcanzar la meta propuesta, relacionándose competitivamente con la otra parte, ya que si una de ellas alcanza la meta la contraparte se ve imposibilitada de conseguir su respectivo objetivo. En cambio, la interdependencia de tipo suma no cero, integradora o basada en intereses se caracteriza porque la relación es de ganancia mutua, es decir, el logro de la meta de una de las partes permite a la otra también poder alcanzar su propio objetivo.¹⁹

La problemática detrás de las relaciones de tipo posicional es que al ser relaciones competitivas suponen que la solución al conflicto sea de triunfo o ganancia para una de las partes, en cuanto la otra necesariamente pierde por no ver satisfecho su interés.

Las relaciones posicionales suelen referirse a negociaciones en que las partes dividen recursos escasos o limitados, por ejemplo, el dinero. Es importante destacar que muchas veces las partes en un conflicto pueden entender que su relación es de carácter posicional, cuando en realidad nos encontramos frente a una relación de tipo basada en intereses. Este desconocimiento o prejuicio sobre el tipo de relación que caracteriza determinado conflicto se produce cuando las partes no se han enfocado en estudiar el interés detrás de cada posición.²⁰

Un ejemplo de esta situación es un conflicto en una sala donde dos personas se sientan al lado de una ventana. En este caso una de las personas quiere que la ventana esté abierta mientras la otra quiere mantenerla cerrada. Inicialmente podemos sostener que la relación siempre será de carácter posicional, ya que la satisfacción del objetivo de una de las partes impide a la otra cumplir con su respectiva meta. En otras palabras, si se opta por abrir la ventana el objetivo de mantenerla cerrada se ve

imposibilitado y viceversa, por ende, siempre existirá una parte ganadora y otra parte perdedora.

Ahora bien, al centrarse en determinar cuál es el interés de cada parte, en vez de solo atender a la posición que tienen las dos personas dentro de la biblioteca, se puede sostener que el tipo de relación puede ser concebido no como una de carácter posicional, sino como una de carácter basado en intereses. Por ejemplo, teóricamente es factible sostener que quien quiere la ventana abierta tiene por interés ventilar el aire dentro de la sala y quien quiere la ventana cerrada busca evitar el ruido del exterior. De esta forma, si abrimos la puerta en vez de la ventana – ya que no da a un exterior ruidoso – el logro de la meta de una de las partes permite a la otra también poder alcanzar su propia meta, es decir, se puede mantener el silencio de la sala, pero con el ambiente ventilado.

Etapas y estrategias de negociación dependiendo del tipo de interrelación

En el presente acápite se explicará cómo el tipo de interdependencia puede condicionar las etapas y estrategias que deben adoptar las partes para llevar adelante una negociación que permita la resolución del conflicto.²¹

Negociación posicional

En las negociaciones posicionales el objetivo de las partes siempre será maximizar el valor del acuerdo. Para esto, las partes deben descubrir o influir en el punto de resistencia de la contraparte, es decir, aquel punto en el que el negociador interrumpirá el proceso de negociación debido a que se ha alejado en demasía de sus objetivos o intereses.

En ese contexto, la principal estrategia debe apuntar a la obtención de información. Esta información debe permitir valorar el objetivo que tiene la parte negociadora como el punto de resistencia de la contraparte, ya que el éxito de la negociación depende de la capacidad que tenga esa parte para alcanzar un acuerdo que se acerque, en la mayor medida posible, al punto de resistencia de la contraparte.

En este contexto, las etapas de la negociación son momentos fundamentales, ya que permiten una obtención

¹⁹ Lewicki, R. J., & Barry, B. (2012). Fundamentos de negociación (2a ed). McGraw-Hill.

²⁰ Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (2001). *Sí...¡De acuerdo!* Norma.

²¹ Cabe destacar que para esto se utilizarán los planteamientos realizados por Lewicki, R. J., & Barry, B. (2012). Fundamentos de negociación (2a ed). McGraw-Hill.

de información necesaria para asegurar el éxito del proceso, en cuanto revelan el punto de resistencia de la otra parte.

Las negociaciones de carácter posicionales cuentan con tres etapas claramente distinguibles, a saber, las ofertas iniciales, las concesiones y el cierre de la negociación.

Las ofertas iniciales permiten conocer el rango de la negociación delimitada por ambas partes. Es importante resaltar que, aunque una oferta inicial exagerada aumenta el rango de negociación y, en consecuencia, le otorga una mayor movilidad al negociador, también puede generar el riesgo de alcanzar los puntos de resistencia de la contraparte, lo que conllevará el término del proceso de negociación.

Una vez que las ofertas iniciales realizadas por las partes permiten determinar el rango de negociación, se da inicio a una nueva etapa dentro del proceso denominado la etapa de concesiones.

Las concesiones que realizan las partes no debiesen ser fortuitas y, en consecuencia, son una instancia muy relevante para la obtención de información sobre el punto de resistencia de la contraparte, en otras palabras, para el desarrollo de la estrategia propia de este tipo de negociaciones. Esto porque las concesiones deben ser graduales y, a medida que va disminuyendo la diferencia entre una concesión y otra, se debe interpretar que el rango de negociación se ha ido reduciendo al punto de resistencia.

Son las concesiones que cada parte realiza las que permiten el cierre del proceso de negociación mediante un acuerdo, es decir, la tercera etapa dentro de un proceso de negociación posicional. Normalmente, la técnica utilizada para alcanzar un acuerdo final en una negociación posicional es dividir las diferencias entre las últimas concesiones realizadas por las partes.

Negociación basada en intereses

Previamente se expusieron las características de la negociación posicional, es decir, aquella utilizada cuando solo una de las partes puede alcanzar su objetivo,

imposibilitando a la otra la consecución del mismo. Ahora bien, también existen relaciones en el que el logro de la meta de una de las partes no impide a la otra alcanzar su propio objetivo, caso en el cual se configuran relaciones de interdependencia de suma no cero, integradoras o basada en intereses.

En las negociaciones basada en intereses se busca alcanzar la frontera eficiente de Pareto²², es decir, alcanzar un acuerdo en un punto en el que la mejora en la posición de una parte se traduce en un menoscabo o detrimento a la posición de la contraparte.²³ Para esto debe existir un compromiso entre las partes que negocian en aras a conocer los intereses mutuos y buscar acuerdos que satisfagan dichas necesidades.

La estrategia en la negociación basada en intereses varía diametralmente si la comparamos con la negociación de tipo posicional. En la negociación posicional la obtención de información sobre los puntos de resistencia de la contraria son claves para un acuerdo exitoso, por ende, las estrategias siempre deben apuntar a descubrir o esconder dicha información. Sin embargo, en las negociaciones basada en intereses el intercambio de información es fundamental para conocer los intereses de cada parte y así alcanzar acuerdos que sean satisfactorios para todos quienes participan en el proceso de negociación.

Por lo mismo, la negociación basada en intereses resulta más eficiente cuando hay un compromiso de quienes negocian para colaborar, así como confianza y comunicación clara que permita la resolución del conflicto mediante acuerdos satisfactorios para todos quienes participan en el proceso de negociación.

Atendiendo a la naturaleza de las negociaciones basada en intereses se sostiene que el proceso de negociación consta de cuatro etapas claramente diferenciables, a saber: i) la identificación y definición del problema; ii) la identificación de los intereses; iii) la generación de soluciones alternas; y, finalmente, iv) la evaluación y selección de opciones.

La primera etapa consiste en la delimitación del problema. Para esto resulta necesario plantear la problemática de las partes de forma neutra y despersonalizada, permitiendo así que su conceptualización sea aceptable para todos

²² La Frontera Eficiente de Pareto es una premisa construida originalmente desde las ciencias sociales para abordar la asignación de recursos, en el entendido que para considerar que una asignación de recurso es eficiente no debiese existir otra configuración factible que mejore la situación de un individuo sin perjudicar a otro. Esto puede extrapolarse a las negociaciones en el entendido que serán acuerdos eficientes cuando no existen acuerdos que las partes hubiera querido o, si los habían, se traduciría en que una de las partes tuviese objeciones.

Tsay, C., & Bazerman, M. H. (2009). *A Decision-Making Perspective to Negotiation: A Review of the Past and a Look to the Future*. *Negotiation Journal*, 25(4), 467-480.

²³ Lewicki, R. J., & Barry, B. (2012). *Fundamentos de negociación* (2a ed). McGraw-Hill.

quienes negocian. Además, el problema debe ser conceptualizado como una meta y no como un proceso, permitiendo así conocer claramente cuándo el problema ha podido ser solucionado. En definitiva, la identificación del problema supone que las partes puedan tener absoluta claridad sobre las características del problema y, especialmente, puedan comprender cuándo el problema ha sido resuelto.

La primera etapa recién descrita es la respuesta a la pregunta del qué, es decir, conocer qué está generando un conflicto entre las partes negociadoras. Una vez determinado el qué se debe transitar a una segunda etapa dentro del proceso de negociación que busca responder a la pregunta del por qué, es decir, por qué determinada posición está generando un conflicto entre las partes.

La pregunta del por qué nos permite comprender e identificar los intereses que están detrás de cada posición. Esto es fundamental para la adecuada resolución del problema, ya que permite determinar las preocupaciones, necesidades o deseos que tiene cada parte negociadora y, en definitiva, determinar qué quieren quienes negocian una vez terminado dicho proceso.

Cabe destacar que los intereses de las partes negociadoras no solo pueden referirse a intereses de carácter sustantivos y vinculados al problema central que se está negociando, sino que también pueden referirse a intereses respecto al proceso de negociación en sí mismo o a un interés en la relación con la otra parte.

Habiendo conceptualizado los intereses que fundamentan la posición de cada parte, comienza una tercera etapa en un proceso de negociación integradora que consiste en la generación de soluciones alternas. Esta es una fase mucho más creativa, ya que ambas partes deben elaborar opciones que permitan la satisfacción de los intereses de todos quienes están negociando.

Aquí existe una diferencia fundamental respecto al proceso de negociación posicional, ya que en este caso las soluciones al problema deben apostar por la satisfacción de los intereses de ambas partes y no al triunfo de una sola de las partes negociadoras.

Finalmente, se da inicio a la última etapa dentro del proceso de negociación, el que apunta a la evaluación y selección de las opciones identificadas en el paso anterior. En concreto, las partes negociadoras deben reducir el rango de opciones propuestas en aras a determinar cuál solución es la más aceptable para la resolución definitiva al problema identificado. En ese sentido, si ninguna solución permite la satisfacción de los intereses de las partes suele significar

que los pasos anteriores no han sido completados de buena manera y, en consecuencia, la negociación debe retrotraerse al primer paso, esto es, a la definición y delimitación del problema.

Para una adecuada selección de las opciones es necesario evaluar las mismas según criterios previamente definidos y que cumplan con estándares de calidad y aceptabilidad para todos quienes han participado en el proceso de negociación. Por lo mismo, siempre se deberá justificar las preferencias personales utilizando los criterios previamente determinados por las partes.

En definitiva, el proceso de negociación basada en intereses termina cuando ambas partes han acordado una solución que permite la satisfacción de los intereses de todos quienes participan en el proceso.

Reflexiones finales

En la presente nota informativa se aludió a la negociación y la importancia que este mecanismo alternativo de resolución de conflictos tiene para satisfacer determinados objetivos establecidos por la OIT, tales como el acceso a la justicia laboral. También, se profundizó en que su conceptualización requiere atender al tipo de relación que vincula a la parte empleadora y trabajadora.

En concreto, se indicó que las relaciones de trabajo se caracterizan por su interdependencia lo que permite distinguir entre negociaciones posicionales y negociaciones basada en intereses.

En el primer tipo de negociación solo una de las partes puede alcanzar la meta propuesta, relacionándose competitivamente con la otra parte. En cambio, en las negociaciones de tipo basada en intereses la relación es de ganancia mutua, es decir, el logro de la meta de una de las partes permite a la otra también poder alcanzar su propio objetivo.

La ventaja presente en las negociaciones de tipo basada en intereses es que permite a las partes alcanzar una solución que alcanza la frontera eficiente de Pareto, es decir, es un acuerdo en un punto en el que cualquier tipo de mejora en la posición de una parte se traduce en un menoscabo o detrimento a la posición de la contraparte. En definitiva, este tipo de negociación permite alcanzar soluciones que satisfacen los intereses de todos quienes participan en el proceso.

Contacto

Organización Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4

CH-1211 Ginebra 22

Suiza

T: +41 22 799 7239

E: @ilo.org

DOI: <https://doi.org/10.54394/00033411>