

**EL DERECHO SISTEMICO EN LOS PROCESOS COLABORATIVOS
*LA POSTURA SISTÉMICA DEL ABOGADO COLABORATIVO***

Enric Soriano Ortín (*)

RESUMEN: En los últimos años estamos asistiendo a una lenta pero paulatina toma de consciencia en la práctica jurídica y de la gestión y resolución de conflictos en general. Ello se ha traducido en el surgimiento, primeramente, del Derecho Colaborativo, que se basa en la cooperación y el diálogo constructivo entre las partes implicadas, evitando el litigio y los procesos judiciales adversariales; y, paralelamente, aunque todavía sin tanta implantación, pero con unas amplias perspectivas de mayor difusión, el Derecho Sistémico, como metodología para el restablecimiento del orden, el equilibrio y la armonía dentro de los sistemas sociales, familiares y organizacionales mediante la comprensión y resolución de las dinámicas ocultas que subyacen a los conflictos legales, teniendo en cuenta los vínculos y las interacciones entre las personas involucradas en el conflicto.

En el presente trabajo se expone cómo la combinación de ambos enfoques y su sinergia son la llave de la consolidación de ese nuevo paradigma en el camino hacia una justicia más humana, menos confrontativa y más constructiva y hacia un mundo más justo, equilibrado, pacífico y armonioso.

PALABRAS CLAVE: Derecho Colaborativo, Derecho Sistémico, pensamiento sistémico, práctica colaborativa, resolución de conflictos, intervención sistémica, principios sistémicos, órdenes de la ayuda

ABSTRACT: In recent years we have been witnessing a slow but gradual awareness in legal practice and in conflict management and resolution in general. This has resulted in the emergence, firstly, of Collaborative Law, which is based on cooperation and constructive dialogue between the parties involved, avoiding litigation and adversarial judicial processes; and, at the same time, although not yet so widely implemented, but with broad perspectives of greater dissemination, Systemic Law, as a methodology for the restoration of order, balance and harmony within social, family and organizational systems through the understanding and resolution of the hidden dynamics that underlie legal conflicts, taking into account the links and interactions between the people involved in the conflict.

This paper shows how the combination of both approaches and their synergy are the key to the consolidation of this new paradigm on the path towards a more humane, less confrontational and more constructive justice and towards a more just, balanced, peaceful and harmonious world.

KEY WORDS: Collaborative Law, Systemic Law, Systems Thinking, Collaborative Practice, Conflict Resolution, Systemic Intervention, Systemic Principles, Orders of Help

(*) Abogado colaborativo, Mediador, Coach jurídico, Máster en Desarrollo Personal y Liderazgo por la Universidad de Barcelona - Máster en Constelaciones Familiares Sistémicas en Institut Gestalt - Máster Practitioner en PNL en Institut Gestalt - Master en Responsabilidad Civil, en Derecho Societario y en Derecho Deportivo. Postgrado en Compliance por la Universitat Pompeu Fabra - Especializado en Derecho civil en los ámbitos Inmobiliario, Contractual, y Responsabilidad Civil, así como en Derecho de Seguros y en Derecho Deportivo

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN

2. RAZONES PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN ENFOQUE SISTÉMICO EN EL EJERCICIO DE LA ABOGACÍA COLABORATIVA

3. LOS PRINCIPIOS SISTÉMICOS

4. LA POSTURA SISTÉMICA DEL ABOGADO COLABORATIVO

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

1. PRESENTACIÓN

Este trabajo pretende ser una aproximación a algunos aspectos del resultado que supone la combinación de dos metodologías que están llamadas a abanderar el nuevo paradigma en la abogacía y en la gestión y resolución de conflictos: el Derecho Colaborativo y el Derecho Sistémico.

Ambos enfoques no resultan ajenos a quienes nos postulamos por un ejercicio consciente de la práctica del Derecho y los vemos como cauces, junto con la mediación y las prácticas restaurativas, para la consolidación un nuevo paradigma alternativo a los tradicionales sistemas de establecimiento de la Justicia. Y me refiero a alternativa, no a sustitución ni a reemplazo, pues, de hecho, una visión sistémica global implica necesariamente el reconocimiento de ese tradicional sistema tal y como ha evolucionado y se ha desarrollado en cada momento, así como de su función en el modo de impartir justicia, aunque también suponga un acto de reciprocidad por parte de sus integrantes, es decir, una apertura al cambio, una disposición a explorar nuevos caminos para equilibrar justamente un conflicto legal.

Si bien el Derecho Colaborativo goza de mayor implantación práctica —aunque aún con poco arraigo a pesar de sus evidentes bondades— no es menos cierto que el pensamiento sistémico y su adaptación al ámbito jurídico y de la resolución de conflictos va ganando adeptos de manera paulatina. A ello contribuye de manera decisiva el hecho de que la sociedad contemporánea está cada vez más abierta a enfoques holísticos y humanísticos que abordan los problemas desde una perspectiva global, integrando dimensiones emocionales, espirituales, legales y relacionales. La visión sistémica resuena con este cambio cultural, que busca soluciones que no sólo resuelvan el problema inmediato, sino que restauren el equilibrio en el sistema de relaciones al que pertenece el individuo.

Algunas de las nociones del pensamiento sistémico forman parte integrante del ejercicio de la abogacía colaborativa, quizás incorporadas por inercia, de modo consciente o

inconsciente, lo que induce a reflexionar acerca del presente y futuro de lo que ya se conoce como Derecho Integrativo, que recoge los principios y valores que, puestos en común, dan vida a las diversas fórmulas de las que participan los abogados en su ejercicio profesional y que permiten alcanzar una mayor realización profesional y una mayor satisfacción para los clientes, en cuanto todas ellas tienden a preservar, en la medida de lo posible, el mantenimiento de las relaciones humanas. No obstante, en esta ocasión no profundizaré sobre ello, pues se aleja del objeto de la presente disertación.

Centraré mi intervención en esta ocasión a los aspectos fundamentales que conforman la integración del pensamiento sistémico en la práctica colaborativa, en su vertiente no tanto de soporte y herramienta práctica aplicable al abordar la cuestión de que trata un encargo profesional, sino más bien desde el punto de vista de la actitud y enfoque personal del profesional en su relación con el cliente y con el resto de las partes implicadas en el asunto que les ocupa.

Finalmente, y simplemente a modo de precisión, considero adecuado apuntar que, de modo inconsciente, cuando abordamos una explicación, una conferencia o cualquier exposición didáctica acerca del Derecho Colaborativo, solemos ceñirnos a que básicamente se trata de un sistema de resolución de conflictos. Sin duda que lo es, pero creo necesario matizar que la práctica colaborativa también abarca aspectos de asesoramiento legal que no necesariamente sean conflictivos, sino destinados, por ejemplo, y entre múltiples supuestos prácticos, a poner en común intereses y necesidades para un proyecto en común —sobre todo en el ámbito mercantil o comercial— o bien, como otros ejemplos, a hallar la mejor fórmula para el reparto de una herencia que satisfaga a todos los herederos o a repartir un indiviso entre diversos copropietarios. De ahí que procure huir de proyectar mi exposición exclusivamente al ámbito conflictual, si bien, y en caso de no lograrlo definitivamente, apelo a hacer extensiva cualquier explicación a todo tipo de asuntos en los que pueda intervenir un abogado colaborativo.

2. RAZONES PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN ENFOQUE SISTÉMICO EN EL EJERCICIO DE LA ABOGACÍA COLABORATIVA

El enfoque sistémico aplicado a la gestión de un asunto o a la resolución de conflictos y, en especial, por lo que aquí nos ocupa, al ejercicio de la abogacía colaborativa, responde a diversas razones, centradas, fundamentalmente, en la complejidad de las relaciones humanas, en la necesidad de soluciones integradoras y en la búsqueda de una justicia más equitativa y restaurativa.

A partir de ello, es posible analizar cualquier asunto, conflictivo o no, desde una perspectiva que va más allá de un abordaje de los hechos centrados en la posición del individuo y entendiendo que éste pertenece a distintos sistemas de relación interconectados entre sí —ya sean familiares, sociales, laborales, etc.—. Una mirada sistémica del asunto o del conflicto tiene en consideración los vínculos y dinámicas relacionales que existen entre las partes involucradas, así como el entorno y las circunstancias en el que se desarrollan, permitiendo que afloren aspectos no tenidos en cuenta y facilitando la identificación de creencias, lealtades

y patrones subyacentes y recurrentes en las relaciones familiares, laborales o comerciales que pueden generar futuros obstáculos o nuevos conflictos.

Si bien cada asunto tiene su propio contexto y sus características particulares, un enfoque sistémico permite adaptar las soluciones a la realidad específica de las partes involucradas. A través de la comprensión de las dinámicas interpersonales y la influencia de factores externos, el abogado colaborativo está en disposición de diseñar estrategias más personalizadas, ajustadas a las necesidades y deseos particulares de cada sistema.

La abogacía colaborativa —que ya de por sí cuenta con una sólida base de recursos y estrategias de desarrollo personal— practicada desde un enfoque sistémico busca que las soluciones planteadas no sólo resuelvan el conflicto legal o integren todos los intereses y necesidades en una negociación, sino que promuevan un equilibrio emocional y relacional entre las partes y también en su respectivo sistema (ya sea familiar, empresarial, o social). Al abordar el asunto en cuestión desde una perspectiva global, teniendo en cuenta las necesidades emocionales, psicológicas y sociales de todos los interesados, esas soluciones tienden a ser más sostenibles y duraderas, pues están diseñadas no sólo para satisfacer intereses inmediatos o resolver los problemas y obstáculos vigentes, sino para prevenir la repetición de éstos en el futuro y promover dicho equilibrio.

Además, si tenemos en cuenta que las partes han de tener un papel activo en la resolución de sus diferencias o en el buen destino de un proyecto en común, el enfoque sistémico favorece la responsabilidad compartida y el diálogo abierto, dado que las partes pueden tomar consciencia de cómo sus acciones y decisiones afectan a los demás y a sí mismos (en definitiva, a todo su sistema), lo cual permite una mayor autorregulación y soluciones más satisfactorias para todos.

Es importante tener en cuenta también que el enfoque sistémico pone un énfasis importante en el bienestar emocional de las partes implicadas, mediante una adecuada gestión y reducción del estrés y del daño emocional que a menudo se asocian con los litigios adversariales. En aras a minimizar el impacto negativo en las relaciones personales, integrar ese enfoque en la abogacía colaborativa ayuda a las partes a mantener una comunicación saludable y a preservar vínculos importantes, particularmente en conflictos familiares o de negocios donde las relaciones futuras son esenciales.

3. LOS PRINCIPIOS SISTÉMICOS

El pensamiento sistémico¹ se plasma en el ámbito jurídico en conceptos como Derecho sistémico, Justicia sistémica o Abogacía sistémica —como los más habituales— y resulta ser una herramienta muy poderosa que permite precisamente ahondar en la raíz de los conflictos y en el trasfondo de un asunto con trascendencia legal, analizando y gestionando cualquier asunto no desde el plano meramente jurídico, sino desde una perspectiva más amplia, impregnada de valores humanísticos, desde su relación con los principios sistémicos básicos que rigen los sistemas de relaciones humanas a lo largo del tiempo.

Este enfoque puede llevarse a cabo desde distintas metodologías: algunas: especialmente conocido y paradigmático es el método de las configuraciones o constelaciones familiares y sistémicas creado por el filósofo y terapeuta alemán Bert Hellinger². Pero existen otras metodologías para el abordaje sistémico, como pueden ser el sociograma, el genograma, la entrevista circular, el enfoque narrativo, el enfoque estructural en soluciones, la terapia sistémica breve o las esculturas familiares, así como otras herramientas que tienen algunos puntos de conexión con el enfoque sistémico o bien lo complementan, como la Programación Neurolingüística (PNL), el coaching jurídico o la Terapia Gestalt.

El Derecho sistémico³ consiste, en primer lugar, en una metodología o enfoque práctico orientado a aplicar los principios sistémicos para desentrañar la raíz de un conflicto con el fin de poder abordar su gestión y posterior resolución, o para desarrollar una negociación consciente y equitativa desde la que comprender las dinámicas y relaciones que influirán en el éxito de un proyecto empresarial e identificar las interacciones entre las partes, sus motivaciones e intereses ocultos o el impacto que la nueva relación tendrá en sus respectivos sistemas. Son reglas o leyes que se mantienen en los sistemas a lo largo del tiempo y crean un orden que tiende a mantener su equilibrio, independientemente de que el número de sus

¹ El pensamiento sistémico emerge a mediados del siglo XX a partir de la aparición de la Teoría General de Sistemas elaborada por Ludwig von Bertalanffy. Su desarrollo integra diversas corrientes filosóficas, de las que destacamos: a) la fenomenología trascendental de Edmund Husserl, b) el psicodrama y el sociograma de Jacob Levy Moreno, c) la terapia familiar transformacional de Virginia Satir, d) la terapia familiar estructural de Salvador Minuchin, e) la teoría de los sistemas familiares y la terapia transformacional de Murray Bowen, f) la terapia contextual y las lealtades invisibles de Ivan Boszormenyi-Nagy.

² Los trabajos y las aportaciones de las mencionadas personalidades, entre otros, fueron integrados por el alemán Bert Hellinger (1925-2019), filósofo, teólogo y pedagogo, que descubrió las leyes sistémicas u órdenes básicos de la vida, más, comúnmente conocidos como Ordenes del Amor, y desarrolló el método de las configuraciones familiares sistémicas, de aplicación a muchas áreas diferentes, como la psicoterapia, la consultoría organizacional y empresarial, la medicina, el Derecho o la educación, entre otras. Basa su método en la diferenciación de los distintos niveles de conciencia: la conciencia personal, la conciencia colectiva y la conciencia espiritual.

³ En palabras de su precursor, el juez brasileño Sami Storch, *el Derecho Sistémico surge del análisis del Derecho sobre una óptica basada en los órdenes superiores que rigen las relaciones humanas, según la ciencia de las constelaciones sistémicas desarrolladas por el terapeuta y filósofo alemán Bert Hellinger.* ([https://direitosistemico.wordpress.com./](https://direitosistemico.wordpress.com/))

miembros varíe (por nacimientos, muertes, parejas disueltas o nuevas parejas...). Cuando no se respetan esos principios se rompe el orden y equilibrio del sistema, siendo entonces cuando se pueden generar conflictos o, incluso, patologías a nivel psíquico, físico o de relación (de ahí que tradicionalmente se haya utilizado más habitualmente este enfoque desde ámbitos terapéuticos).

Los principios sistémicos son cuatro⁴:

a) Principio de pertenencia (o vínculo): significa que todos los miembros de un sistema tienen derecho a pertenecer y ser parte del mismo, tanto los que están como los que se han ido. Si se les excluye o no se les reconoce, se causa un desequilibrio en el sistema que alguien se verá más adelante en la necesidad de representarlo con su propia vida.

b) Principio de orden o jerarquía: significa simple y llanamente que quien llegó primero a un sistema tiene prioridad sobre los que llegaron después. Quienes están o han estado antes en un sistema deben ser vistos y reconocidos por los miembros posteriores. Si éstos intentan ocupar el lugar de un miembro que llegó antes o éste no es capaz de mantener su lugar de prioridad, se causa un desequilibrio. En el ámbito de las empresas y organizaciones este principio se desdobra de la siguiente manera:

- ✓ Principio de Prevalencia, que viene a establecer que quien lleva más tiempo en esa organización tiene prioridad sobre quienes se incorporan después. La referencia de prioridad es sobre sus iguales, de modo que quien llegó antes a la organización adquirió una serie de derechos que no ostentan las personas que llegaron después, y que éstas deben reconocerlos. Quienes ostentan una jerarquía más alta en la organización, también aún deben reconocer a los que estuvieron antes por lo que han aportado a la misma y por la experiencia que en ella han desarrollado. De hecho, siempre merecen una especial referencia quienes iniciaron o fundaron la organización, aunque no estén más en la misma.
- ✓ Principio de Jerarquía propiamente dicho, es decir, que la dirección tiene prioridad. Toda organización necesita una dirección y por ello su máximo responsable será valorado en su posición si justifica con su actuación esa función por su rendimiento y compromiso con la organización y los demás miembros de ella.

c) Principio de equilibrio entre el dar y recibir: debe existir siempre un equilibrio o compensación entre el dar y tomar, si bien ello sólo puede darse en las relaciones entre iguales, pues los mayores y los que llegaron antes dan, mientras que los pequeños y los que llegaron después toman. Nos dejamos cuidar por los que nos recibieron y cuidamos y atendemos a los nuevos del sistema.

⁴ Si bien tradicionalmente se habla solamente de tres (pertenencia, jerarquía y equilibrio entre el dar y tomar), la tendencia ha sido la de incluir también un cuarto principio, el de aceptación, a partir de lo que Hellinger explica en su libro "Reconocer lo que es" (Ed. HERDER)

d) Principio de aceptación o de reconocer lo que es, que consiste en aceptar la realidad tal y como es, incluyendo las situaciones dolorosas o traumáticas del pasado y agradeciendo el aprendizaje a través de ellas. La aceptación implica una comprensión profunda de la realidad tal como es, sin juicio ni rechazo, reconociendo el pasado, las decisiones, las relaciones y los destinos que forman parte de un sistema, así como que todo lo que ha sucedido tiene su lugar en el sistema y debe ser visto y respetado.

Bert Hellinger sostenía que, para poder restablecer el orden en un sistema (ya sea familiar o social), es necesario primero reconocer los hechos tal como ocurrieron, sin juzgar ni intentar cambiarlos, aceptando tanto lo positivo como lo negativo dentro del sistema⁵. La aceptación, pues, desde este contexto, es esencialmente una apertura a la realidad, un abandono de la resistencia o la lucha contra lo que ya ocurrió o contra la naturaleza de los hechos y las relaciones e implica reconocer:

1º. los hechos tal como son, sin distorsiones ni negaciones.

2º. los destinos de cada miembro del sistema, respetando el lugar y el rol que cada persona tiene en el sistema, sin intentar modificarlo.

3º. las dinámicas ocultas, esas fuerzas invisibles, normalmente inconscientes, que mueven el sistema

Así pues, un conflicto implica que existe un desequilibrio en cualquiera de esos cuatro órdenes o en más de uno y, en consecuencia, se rompe el orden del sistema. No tener en cuenta esta circunstancia puede dificultar en gran medida su resolución. Aplicando las herramientas sistémicas, se identifica y se averigua qué circunstancia existe en el núcleo del sistema relacional de las partes implicadas (familiar, laboral, empresarial o social) que genera ese conflicto y, en definitiva, dificulta que la vida fluya en armonía. Desde ahí se efectúa un trabajo de reparación del desorden que permitirá gestionar el asunto desde otra perspectiva, orientada a la reconciliación y a la solución pacífica y consensuada del hecho que confronta a las partes implicadas.

Pero el Derecho sistémico también comprende el contenido de las bases de actuación que debe tener en cuenta el abogado —y cualquier profesional de la ayuda y de la resolución de conflictos— ante su cliente y también frente al resto de las partes implicadas en el asunto en cuestión. Se trata de la postura o posicionamiento del profesional ante el cliente y el asunto que trae consigo, su postura sistémica. A ello me voy a referir más prolijamente a continuación, contextualizado en el marco de la abogacía colaborativa.

⁵ Hellinger observó que las dinámicas familiares disfuncionales a menudo surgen cuando algún miembro o aspecto del sistema es excluido, negado o rechazado. Así, al aceptar lo que es, se incluye a todos y se honra el destino de cada uno, lo que permite el restablecimiento del orden y la armonía en el sistema.

4. LA POSTURA SISTÉMICA DEL ABOGADO COLABORATIVO

Si el Derecho Colaborativo se basa en la negociación por intereses, en la que se busca que todas las partes satisfagan sus necesidades de un modo amistoso y no confrontativo, me atrevo a afirmar sin riesgo equivocarme que la práctica de la abogacía colaborativa lleva implícita la idea de ayuda mutua entre las partes para alcanzar una resolución consensuada y armoniosa del objeto de la controversia o del asunto a negociar. De ahí que sea necesario poner en contexto la importancia de esa ayuda, es decir, adecuarla a las circunstancias propias del concreto y específico ámbito profesionalizado de la resolución de conflictos y de la negociación.

Desde el Derecho Sistémico, se entiende que hay un orden natural en la vida, que incluye el ámbito de la ayuda. Como veremos, cuando este orden se altera, se generan desórdenes que afectan tanto al que presta la ayuda como al que recibe. Muy especialmente, durante el desarrollo de un proceso colaborativo, el abogado precisa contar con una base clara que le permita desarrollar esa ayuda, ya asesorando a su cliente ya al relacionarse con la otra parte implicada en el asunto, sin generar dependencias ni dinámicas disfuncionales. No se trata únicamente de disponer de habilidades que permitan gestionar tensiones entre las partes y comprender las emociones, sino que su utilización debe llevarse a cabo de manera equilibrada y respetuosa, evitando dinámicas de poder y dependencias que puedan deteriorar la intervención

Bert Hellinger, además de elaborar los principios sistémicos, desarrolló la teoría de los Órdenes de la Ayuda como una base para que las relaciones humanas se desenvuelvan de modo sano y eficaz, lo cual, sin duda, es plenamente aplicable en el ejercicio de una abogacía consciente como es la colaborativa. Dicha teoría sienta la idea de que la ayuda solamente es efectiva cuando se respetan ciertos principios, que permiten un intercambio saludable entre las partes. El objetivo es facilitar que las personas involucradas en un asunto conflictivo o en una puesta en común de objetivos, encuentren su propia fuerza y sus recursos internos, respetando su autonomía de decisión.

Los órdenes sistémicos de la ayuda implican que el abogado es un facilitador del proceso, no un controlador. Su intervención debe estar enfocada en ayudar a las partes a comprender los términos y las implicaciones legales y a encontrar su propio acuerdo, no en imponer una solución que crea que es la correcta, ni nunca presionar para formalizar un acuerdo si alguna de las partes siente que no está lista o que no ha entendido completamente las consecuencias de ello.

Vamos a desarrollar a continuación el contenido de los cinco órdenes o principios básicos de la ayuda:

- 1°. Sólo se puede dar lo que se tiene y sólo cabe esperar y tomar lo que realmente se necesita
- 2°. Tener en cuenta las circunstancias, someterse a ellas y sólo intervenir hasta donde éstas lo permitan
- 3°. La relación entre las partes ha de ser una relación entre adultos
- 4°. La empatía sistémica
- 5°. Amar y respetar a toda persona tal cual es, por mucho que se diferencie de nosotros

Primer orden: Sólo se puede dar lo que se tiene y sólo cabe esperar y tomar lo que realmente se necesita

El título de este primer orden o principio bien podría ser también el de que *No se puede dar lo que no se tiene y que no se debe esperar ni tomar de otro lo que no se necesita*. Como abogados, nuestro sentido de lealtad a la profesión implica un compromiso de sinceridad con nosotros mismos, lo cual supone que tenemos que ser conscientes de nuestras capacidades y recursos y de que sólo podemos ofrecer lo que esté dentro de ellas. Se trata, en definitiva, de ser conscientes de nuestros propios límites.

En consecuencia, no podemos asegurar al cliente que vamos a solucionar su asunto, no podemos prometerle lo que no podemos garantizar ni involucrarnos en aquello que sobrepasa nuestras competencias y habilidades, ya en cuanto al fondo de la materia —de la que quizás no disponemos de un adecuado conocimiento o una sólida experiencia— ya respecto de todo lo que es ajeno a nuestro conocimiento y control, por existir circunstancias externas o variables que pueden exceder nuestra capacidad de gestión o nuestra posibilidad de actuación.

También es muy común encontrarnos ante casos en los que sentimos la presión de encontrar soluciones rápidas, pero entonces es esencial reconocer que no todo este tipo de situaciones están dentro de nuestro control o de nuestra capacidad. Por ejemplo, en una disputa comercial compleja entre dos empresas, en la que las tensiones son altas y las partes piden una solución rápida para evitar la interrupción de operaciones importantes, el abogado debe ser consciente de sus limitaciones y explicar que necesita tiempo para analizar los documentos legales y proponer un enfoque que respete los procedimientos adecuados. En lugar de comprometerse a una solución rápida, que está fuera de su alcance, debe mantenerse dentro de sus capacidades para asegurar un adecuado desarrollo del proceso de negociación. Si el abogado promete resolver el conflicto en pocos días, a pesar de la complejidad del caso, es muy probable que no cumpla con ello, lo cual que minaría su credibilidad y podría agravar aún más el conflicto.

Lo más importante es que, aun confiando en nuestras capacidades y habilidades comunicativas o de convicción, sólo podemos ofrecer al cliente y al resto de las partes implicadas lo que realmente tenemos disponible en términos no sólo de recursos y de conocimiento, sino también de energía. Si nuestro estado de ánimo no es el idóneo en un momento dado para encarar una actuación profesional —acaso por haber recibido una mala noticia emocionalmente impactante o atravesar un problema personal que nos dificulta estar enfocados en el asunto en cuestión— debemos tomar consciencia de ello, tenerlo en consideración y trasladarlo al cliente y/o al abogado de la contraparte

En definitiva, se trata de una invitación a la humildad y a la autorregulación, es decir, que muchas veces, ante determinadas situaciones que puedan generar en uno expectativas de éxito o, en otro sentido, un dolor o una difícil afección emocional, es necesario dar un paso al lado o, simplemente, proveernos de recursos que complementen nuestras carencias, como podría ser invitando a otro profesional mejor cualificado a que dirija la asistencia letrada o, si es preciso, renunciando al servicio que nos han requerido. Ofrecer más de lo que uno está en disposición de dar, puede generar expectativas poco realistas y frustraciones tanto en el profesional como en las partes implicadas.

Veamos una serie de ejemplos paradigmáticos que, en el ámbito de una relación abogado-cliente, pueden generar un desorden en este principio:

- ✓ asegurar que convenceremos al abogado contrario, de modo que cambiará su postura en pro de los intereses de nuestro cliente y que si no se halla una solución de mutuo acuerdo se garantizará que el asunto se ganará en un procedimiento judicial.
- ✓ o emprender una negociación en un asunto de enajenación de acciones de una sociedad mercantil cuando no se es especialista en la materia o se desconocen las implicaciones fiscales de la operación.
- ✓ o en un proceso colaborativo en el que se debate un conflicto familiar, no contar con una adecuada integración de herramientas de comunicación ni respetar aspectos fundamentales como sería, por ejemplo, la escucha activa

Por su parte, la persona que solicita la intervención del abogado no debe exigir de éste más de lo que está en condiciones de ofrecer, es decir, no tomar del abogado más de lo que realmente necesita de él. Desde la perspectiva sistémica, una relación de ayuda, como la que existe entre un abogado y su cliente, se mantiene saludable y equilibrada cuando ambas partes entienden y respetan sus roles, límites y responsabilidades. No tomar más de lo que se necesita implica que el cliente debe ser consciente de lo que realmente le corresponde pedir al abogado, respetando los límites de la relación profesional. De esta manera, el abogado puede trabajar de manera eficiente y el cliente obtiene el mejor resultado posible sin generar tensiones innecesarias en el sistema que comparten. Esto garantiza una relación equilibrada, justa y funcional, que respeta tanto las necesidades del cliente como las capacidades y bienestar del abogado.

Ejemplo paradigmático de desorden en este caso sería el de un caso de divorcio o custodia en el que el cliente ve en el abogado no sólo un profesional que le asesora y ayuda legalmente, sino también un terapeuta, llamando fuera de horario para hablar sobre sus problemas personales, buscando constantemente apoyo emocional más allá de los aspectos legales del caso. Estas situaciones generan un desequilibrio en la relación abogado-cliente, ya que el abogado se ve sobrecargado con demandas emocionales que no forman parte de su rol profesional. Este tipo de interacción puede llevar al agotamiento emocional del abogado y afectar su capacidad de centrarse en los aspectos técnicos del caso, perjudicando el resultado legal.

Como conclusión, ¿cuándo se produce el desorden en la ayuda?

- a) Cuando se pretende dar lo que no se tiene o cuando se quiere tomar lo que no se necesita.
- b) Cuando uno espera y exige de otro lo que éste no le puede dar porque no lo tiene o no está en disposición de darlo.
- c) Cuando uno no debe dar porque, de hacerlo, asumiría en lugar de otro algo que sólo éste puede o debe hacer

Este orden configura los límites del principio sistémico de equilibrio entre el dar y tomar aplicado en el ámbito de la prestación de servicios profesionales: percibir esos límites y respetarlos forma parte de una debida diligencia en la prestación de la ayuda.

Segundo orden: sometimiento a las circunstancias y sólo intervenir hasta donde éstas lo permitan

Toda ayuda está al servicio de la supervivencia, el desarrollo y el crecimiento, pero siempre depende de circunstancias, tanto de carácter externo (una enfermedad, un suceso, un contexto social, etc.) como interno (implicaciones sistémicas, creencias, lealtades invisibles al sistema, etc.).

Como abogados, es frecuente encontrarnos con situaciones que nos pueden resultar duras para el destino del cliente, y deseáramos modificarlo, pero no tanto porque éste lo desee o lo necesite sino más bien porque a nosotros mismos nos resulta difícil soportarlo. Si no se tienen en cuenta las circunstancias, la ayuda está encaminada a fracasar. Es necesario respetar las emociones, el ritmo de trabajo y las limitaciones psicológicas o emocionales de las partes involucradas.

Desde el enfoque del Derecho Sistémico, este orden implica que el abogado debe respetar las circunstancias y limitaciones que presenta tanto el propio caso como el sistema de relaciones en el que va a adentrarse. Este principio establece que el abogado no debe intentar forzar una solución o intervenir más allá de lo que las circunstancias del caso, las personas involucradas y el propio sistema le permiten. En el contexto del Derecho Colaborativo, este principio adquiere una relevancia particular, ya que, en lugar de imponer una visión o resultado unilateral, busca una solución pacífica y cooperativa que supone, precisamente, tener en cuenta las circunstancias que contextualizan y condicionan el fondo del asunto.

Cada asunto tiene su propio proceso, una historia y unas circunstancias específicas que deben ser respetadas. No se trata de apresurar una resolución o imponer soluciones, sino de observar y respetar lo que las circunstancias permiten. En el habitual ejemplo de una negociación de un divorcio, el abogado no debe forzar un acuerdo rápido si una de las partes aún no está emocionalmente preparada para negociar ciertos términos, como la custodia de los hijos o la distribución de bienes. La postura sistémica del abogado requiere que éste se someta a la realidad emocional de las partes involucradas y a los tiempos necesarios para su adecuada gestión.

De igual modo, el abogado no debe intervenir más allá de lo que el sistema (la familia, la empresa, la comunidad, etc.) puede manejar en ese momento. Si el sistema, es decir, las

personas involucradas, no están prestas a dar ciertos pasos o alcanzar ciertos acuerdos, el abogado debe respetar esta circunstancia. Por ejemplo, en una negociación empresarial, si una de las partes no tiene claro aún sus propios intereses o prioridades, el abogado colaborativo no debe presionar para avanzar en la negociación hasta que las partes estén preparadas para ello. El avance debe ser posible solo cuando ambas partes se sientan cómodas, dispuestas y seguras.

La visión sistémica del abogado colaborativo implica prestar atención también a las dinámicas relacionales que afectan la situación. Muchas veces, hay conflictos subyacentes que deben ser reconocidos y trabajados antes de alcanzar una solución formal, como sucede en conflictos hereditarios en los que la raíz de éstos pueden ser viejas heridas emocionales entre los miembros de la familia. El abogado debe intervenir teniendo en cuenta esos sentimientos, y no sin que esas dinámicas hayan sido reconocidas o trabajadas.

Así, pues, el abogado colaborativo debe ser consciente de que hay situaciones que no puede resolver o controlar, y debe aceptar que su papel es limitado. No puede forzar un resultado ni asumir que tiene todas las respuestas. Su intervención debe ajustarse a lo que las partes le permiten, en lugar de intentar imponer su visión de cómo debería resolverse el conflicto. Si el abogado se da cuenta de que las partes necesitan más tiempo o la intervención de otro profesional (como un terapeuta o un mediador), debe aceptar que su rol es limitado y recomendar los recursos necesarios, en lugar de intentar resolver el conflicto sólo con sus capacidades. En el contexto sistémico, el abogado debe aceptar la realidad de las relaciones entre las partes, lo cual significa no forzar una reconciliación o un acuerdo si las relaciones entre las partes están demasiado deterioradas. Si la relación no permite una solución colaborativa, el abogado debe someterse a esa realidad y adaptar su intervención. Si la relación entre las partes es tan tensa que no permite una negociación directa, el abogado colaborativo debe aceptar la situación y proponer alternativas, como una mediación indirecta, en lugar de intentar obligar a las partes a un proceso colaborativo que no es viable en ese momento.

Es importante, pues, tener en cuenta que cada sistema tiene sus propios tiempos y procesos de adaptación. En una relación de ayuda, como la del abogado colaborativo, es esencial respetar esos tiempos y no forzar un avance más rápido de lo que las circunstancias permitan.

Tercer orden: la relación de ayuda debe ser entre dos personas adultas

El enunciado de este principio puede resultar una obviedad, pero su contenido va más allá de su literalidad. La relación de ayuda entre el abogado y su cliente debe mantenerse en un plano de igualdad, respeto y responsabilidad compartida. En el contexto sistémico, la relación entre adultos implica que cada persona involucrada en el asunto en cuestión es plenamente capaz de asumir sus propias decisiones, responsabilidades y consecuencias, sin que una parte —en este caso, el abogado— asuma un rol de superioridad o control sobre la otra. En sistémica ello significa que el abogado no debe asumir el rol de salvador del cliente.

El abogado colaborativo actúa como facilitador en el proceso de negociación, ayudando a las partes a encontrar soluciones, pero no imponiendo opiniones o preferencias. En el contexto sistémico, las relaciones adultas implican que cada persona es responsable de encontrar soluciones que funcionen para ellas, y el abogado debe respetar esto. Desde esta perspectiva,

el abogado colaborativo facilita y apoya, pero siempre manteniendo la autonomía del cliente y de las otras partes implicadas en la negociación o conflicto, con la finalidad de alcanzar acuerdos de manera conjunta, respetando la dignidad y autonomía de todas las partes.

La relación entre el abogado colaborativo y el cliente debe basarse en la igualdad, lo cual es extensible a la relación con la otra parte y su abogado. Aunque como abogados podamos contar con conocimientos especializados, no debemos asumir una posición de superioridad o controlar el proceso por completo. El cliente es un adulto capaz de tomar decisiones informadas, y el abogado debe actuar como facilitador, no como controlador. Volvamos al ejemplo de la negociación de un divorcio: los abogados colaborativos no deben imponer soluciones, pero sí poner sobre la mesa las mejores opciones legales, siendo los clientes quienes tengan la última palabra y quienes decidan, basándose en sus propios intereses y valores.

Se trata, pues, de una relación entre adultos, en la que cada parte debe asumir su propia responsabilidad: el cliente tiene la de proporcionar toda la información, la de tomar decisiones y la de asumir las consecuencias de esas decisiones; el abogado colaborativo tiene la responsabilidad de guiar el proceso, asesorar y garantizar que el cliente comprende las implicaciones legales de sus decisiones. El abogado colaborativo debe respetar en todo momento la autonomía de su cliente, lo cual significa no tratar de dirigir las decisiones de éste y permitir que sea el propio cliente quien tome las que considere más oportunas para él, de manera consciente e informada.

Como tal relación adulta, la comunicación debe ser abierta, honesta y clara: el abogado colaborativo tiene la responsabilidad de explicar al cliente todas las opciones disponibles de manera comprensible, sin ocultar o sobrecargar con información y permitirle que exprese libremente sus deseos y preocupaciones, ajustando el acuerdo en función de ello. De esta manera, el cliente puede tomar decisiones informadas.

Un aspecto clave de este orden es el empoderamiento: durante el proceso colaborativo, los abogados, en lugar de asumir el control o resolver el problema, empoderan y capacitan a los clientes para que tomen decisiones informadas y sean dueños del proceso. Al respetar la igualdad y la autonomía de las partes, se crea un ambiente de confianza en el que los clientes se sienten capacitados para tomar decisiones que impacten directamente en su toma de decisiones vitales, profesionales o comerciales. De este modo, tienen el poder y el derecho de decidir sobre su propio destino. Pero para que ello sea efectivo, es fundamental:

a) el respeto mutuo a los límites: en el proceso colaborativo, los abogados deben respetar los límites personales y profesionales de los clientes, y éstos deben hacer lo mismo con los abogados. Esto incluye respetar los tiempos, los espacios de descanso y reflexión y los acuerdos establecidos.

b) evitar la dependencia emocional o profesional: en una relación de ayuda entre adultos, es importante evitar las dependencias. El cliente no debe volverse dependiente del abogado para tomar todas sus decisiones o para resolver todos sus problemas. El abogado colaborativo debe fomentar la independencia del cliente, ayudándolo a desarrollar su capacidad para resolver conflictos de manera más autónoma.

Cuarto orden: la empatía sistémica o percepción sistémica

Este cuarto orden se refiere a que el abogado perciba el conflicto legal o aborde el asunto a negociar no como una situación de hecho aislada o desde una visión puramente jurídica o técnica, sino que comprenda la existencia de las dinámicas subyacentes y las relaciones entre las personas y sistemas involucrados en dicho conflicto o asunto. La empatía sistémica es la capacidad de reconocer las interacciones y lealtades invisibles que afectan el conflicto o contextualizan el asunto que se quiere tratar, y de abordar el proceso con sensibilidad hacia estas conexiones. Es algo no metódico, sino que se basa en el sentir, en el percibir, en no pensar; en definitiva, en exponerse a la situación en su totalidad para captar lo esencial. Consiste fundamentalmente en focalizarse en el cliente sin más intención concreta que el deseo de captarlo y comprenderlo de forma completa y global en relación a su posición en el asunto y al modo de actuar que está mostrando. Esa percepción nos permite apreciar, fundamentalmente, tres circunstancias:

1ª si es indicado o no que intervengamos en el asunto que se nos ha encomendado

2ª valorar si la ayuda que podemos ofrecer realmente será útil e impulsará a procurar una solución

3ª si lo percibido en el cliente es o no es un reflejo de una necesidad nuestra

En Derecho Colaborativo esta percepción sistémica se convierte en una herramienta clave para ayudar a las partes a encontrar acuerdos que den respuesta al asunto planteado y también den cabida a las complejas interrelaciones personales y emocionales que subyacen en su seno. Se trata de comprender las dinámicas del sistema en su totalidad: un abogado colaborativo con percepción sistémica entiende que el conflicto no debe tratarse como un evento aislado, sino que es el resultado de un entramado de relaciones, emociones y estructuras dentro de un sistema (familiar, empresarial, organizacional, etc.) en el que las partes están inmersas. Cualquier conflicto legal es un síntoma del desequilibrio dentro de ese sistema. Para ilustrarlo, me refiero nuevamente el paradigmático ejemplo de un proceso de divorcio: enfocado desde una visión sistémica, permite al abogado colaborativo reconocer que la disputa sobre los bienes no es sólo un desacuerdo económico, sino que refleja tensiones emocionales y patrones familiares que han afectado a ambas partes durante años. El abogado con enfoque sistémico utiliza esta comprensión para guiar el proceso de negociación de manera más empática, ayudando a las partes a alcanzar un acuerdo legalmente justo y emocionalmente equilibrado.

¿Qué supone tener empatía o percepción sistémica?

a) En primer lugar, implica la capacidad de percibir las lealtades invisibles que pueden estar influyendo en las decisiones de las partes. Estas lealtades pueden ser hacia familiares, valores culturales, creencias o tradiciones que las partes pueden no verbalizar, pero que inciden de modo directo en sus posiciones en la negociación. Así, por poner otro ejemplo, en una disputa hereditaria entre hermanos, el abogado colaborativo con enfoque sistémico detectaría, por ejemplo, que uno de los hermanos está emocionalmente vinculado a ciertos bienes familiares por una lealtad hacia un progenitor fallecido. En lugar de tratar este apego de manera meramente legal, el abogado abordaría la negociación con empatía hacia esa lealtad emocional, buscando junto con la otra parte en disputa hallar soluciones que respeten esos vínculos invisibles.

b) Significa permitir al abogado intervenir desde un lugar de sensibilidad hacia las relaciones entre las partes, evitando estrategias que exacerben tensiones o que desestabilicen el sistema y buscando soluciones que mantengan el equilibrio en las relaciones, en lugar de limitarse a plantear enfoques estrictamente jurídicos que puedan empeorar las dinámicas relacionales. En el supuesto de una negociación entre dos empresas, el abogado colaborativo evitaría tácticas agresivas o coercitivas que puedan dañar la relación entre los socios a largo plazo y se centraría en forjar un proceso de comunicación abierta que permita preservar las relaciones comerciales futuras.

c) Supone no tomar partido, sino mantener una neutralidad empática. El abogado colaborativo debe ser capaz de entender las emociones, motivaciones y percepciones de cada una de las partes sin alinear sus juicios con una de ellas. Esta neutralidad permite que el abogado facilite el proceso colaborativo sin generar desequilibrios. En una disputa laboral, el abogado colaborativo escucha tanto al empleador como al empleado con empatía, comprendiendo que ambos tienen preocupaciones legítimas. En lugar de centrarse solo en los aspectos jurídicos, facilita un diálogo que permita encontrar un terreno común desde la comprensión mutua.

d) La percepción sistémica también implica reconocer los límites de la intervención legal. A veces, los conflictos tienen raíces profundas en dinámicas familiares o emocionales que exceden el campo de actuación del abogado. La empatía sistémica ayuda al abogado a identificar cuándo es necesario remitir a las partes a otros profesionales, como terapeutas familiares o mediadores. En un proceso de divorcio altamente conflictivo, el abogado puede percibir que la tensión entre las partes está más relacionada con heridas emocionales no resueltas que con los términos legales. En lugar de intentar resolver todos los aspectos del conflicto legalmente, el abogado puede sugerir que las partes acudan a terapia para abordar las cuestiones emocionales, mientras se enfocan en resolver los aspectos legales.

e) El abogado colaborativo con percepción o empatía sistémicas fomenta un diálogo más constructivo entre las partes. Esta habilidad permite facilitar conversaciones que aborden tanto los aspectos legales como también las emociones y percepciones que pueden estar bloqueando la solución del conflicto. Negociando un acuerdo de divorcio, el abogado colaborativo puede facilitar una conversación en la que ambos cónyuges expresen sus preocupaciones personales y emocionales sobre el futuro, creando así un espacio para que se entiendan mutuamente. Los argumentos legales no se obvian, sino que pasan a un segundo plano, hasta el punto de abrirse la puerta a la creatividad para soluciones que vayan incluido más allá de lo que la norma legal establece, siempre en beneficio de las partes.

La conclusión sería que, desde la percepción sistémica, mediante una práctica colaborativa del asunto, el abogado no tan sólo se enfoca en obtener un acuerdo legal satisfactorio, sino uno que ayuda a que se restaure el equilibrio dentro del sistema (familiar, empresarial, comunitario), lo cual significa que las soluciones deben ser justas tanto desde un punto de vista técnico y de arquitectura jurídica, como también consecuentes y alineadas con las correspondientes dinámicas relacionales de los sistemas implicados, minimizando al máximo futuras controversias y eventuales conflictos.

Quinto orden: amar a toda persona tal cual es, por mucho que se diferencie de nosotros

Este principio implica que el profesional debe aceptar incondicionalmente a cada parte involucrada en el proceso, con todas sus características, limitaciones y emociones. En este contexto, "amar" no se refiere al amor emocional o personal, sino a un respeto profundo y empático hacia la dignidad de cada individuo, reconociendo su humanidad y sus circunstancias. Este tipo de aceptación permite al abogado colaborar desde un lugar de comprensión y neutralidad, sin prejuicios ni juicios sobre el comportamiento, decisiones o actitudes de los clientes y de las otras partes involucradas en el conflicto.

Amar a cada persona tal como es significa reconocer que todos los involucrados en el conflicto tienen sus propias experiencias, necesidades, y emociones, y que estas deben ser respetadas y atendidas para que la solución sea auténtica y equilibrada.

Este orden, por tanto, implica:

1º Que la práctica colaborativa consiste en aceptar a cada cliente y a las demás partes involucradas tal como son, sin intentar cambiarlas o imponerles su propia visión de cómo deberían ser. Esta aceptación incluye sus emociones, comportamientos y las posiciones que asumen en el conflicto, reconociendo que todas esas manifestaciones son parte de su proceso personal.

2º. Tratar a todos los involucrados en el conflicto con respeto y dignidad, independientemente de sus errores, limitaciones o de las decisiones que hayan tomado. El abogado colaborativo no discrimina ni favorece a una parte sobre otra, y trata a cada persona como un ser humano valioso. En un proceso colaborativo en el que se aprecia objetivamente que una de las partes es más vulnerable o tiene menos recursos que la otra, el abogado no debe aprovecharse de ello ni tratar a esa persona con condescendencia. En lugar de ello, sólo cabe respetar su posición y buscar un acuerdo justo para todas las partes, con el debido reconocimiento de su dignidad

3º. Muy relacionado con el cuarto orden anterior, también implica comprender que cada persona tiene su historia, sus miedos, sus motivaciones y su forma particular de reaccionar ante el conflicto. El abogado colaborativo escucha con empatía, sin juzgar o intentar cambiar a la persona, sino comprendiendo que cada uno actúa según sus propios patrones y necesidades.

4º. Mantener neutralidad y no tomar partido ni dejar que los juicios personales sobre las acciones o actitudes de las partes influyan en el proceso. El abogado colaborativo debe mantener una actitud de respeto hacia todos los involucrados, sin favoritismos ni prejuicios, y facilitar que todas las voces sean escuchadas de manera equitativa. No se trata de favorecer a una de las partes por resultar su posición más "razonable" o por tener más poder, sino de escuchar activamente a ambas partes y tratar de crear un ambiente en el que se sientan igualmente valoradas.

5º. Reconocer que toda persona, incluidos nosotros mismos, tiene limitaciones. Un abogado colaborativo debe tomar consciencia y aceptar que ni él mismo ni sus clientes son perfectos, y que todos están haciendo lo mejor ellos pueden o saben dadas sus circunstancias. No se trata de "forzar" una perfección o exigir que alguien actúe de una manera idealizada.

6°. El abogado colaborativo ayuda a que las partes en conflicto se vean y reconozcan mutuamente como seres humanos con necesidades y emociones, en lugar de simplemente ver a la otra parte como un oponente. Facilita el diálogo para que las partes se comprendan mejor y reconozcan sus respectivas perspectivas. También puede ayudar a todos los implicados a que mutuamente vean y comprendan sus estados de ánimo y sus emociones y que quizás el conflicto en cuestión refleja, en parte, un dolor compartido. Amar y aceptar a cada persona tal como contribuye a crear un ambiente donde las partes se sientan seguras para expresar sus pensamientos y emociones sin temor a ser juzgadas o rechazadas. El reconocimiento y la confianza son clave contribuyen a que el proceso colaborativo se desarrolle de modo más respetuoso y compasivo y sea efectivo para las partes, permitiéndoles encontrar soluciones auténticas

En definitiva, adoptar esa posición de amor y respeto al otro tal cual es genera confianza y apertura, pues cuando las partes se sienten aceptadas y comprendidas tal como son, están más dispuestas a ser honestas y a participar plenamente en la negociación. Al respetarse y valorarse las necesidades emocionales y humanas de cada persona, las soluciones que emergen son más auténticas, equilibradas y sostenibles y se reducen las tensiones, ya que las partes se sienten valoradas y no atacadas o criticadas.

CONCLUSIONES

La integración del Derecho Sistémico en la práctica del Derecho Colaborativo representa un avance significativo en el abordaje de los conflictos legales, al incorporar una visión más amplia y profunda de las dinámicas que afectan a las partes involucradas.

El Derecho Sistémico introduce una manera de abordar los problemas legales que trasciende lo meramente normativo, llevando el análisis hacia las relaciones y estructuras subyacentes que afectan el conflicto o asunto. En la práctica colaborativa, esta ampliación de enfoque permite entender las dinámicas sistémicas (familiares, empresariales o sociales) que podrían estar influyendo o condicionando la controversia. Al integrar la visión sistémica, el Derecho Colaborativo se enriquece con una herramienta que va más allá de la resolución de un problema puntual, orientándose hacia la transformación de esas dinámicas de fondo que alimentan el conflicto.

Con la incorporación de la perspectiva sistémica, el abogado en la práctica colaborativa está en disposición de actuar como facilitador legal y también contribuir a que las partes identifiquen los patrones, creencias, lealtades o implicaciones que subyacen en el conflicto. Estaríamos ante un cambio del rol tradicional del abogado, que se orientaría hacia una función más integral, en la que el profesional del Derecho, más allá de explorar diversas opciones legales para alcanzar una resolución del asunto desde un punto de vista jurídico, coadyuva al equilibrio en las relaciones afectadas. En definitiva, el abogado colaborativo tiende a convertirse en un facilitador del bienestar sistémico, promoviendo acuerdos que abarcan tanto lo legal como lo emocional y relacional.

Una de las contribuciones más relevantes del Derecho Sistémico es la idea de que el conflicto no es sólo un problema a resolver, sino una manifestación de dinámicas ocultas que pueden ofrecer una oportunidad de cambio y evolución. En el marco colaborativo, este

enfoque abre la puerta a una comprensión más rica del conflicto, en la que se pueden abordar cuestiones que van más allá del ámbito jurídico, como las lealtades familiares o empresariales, los desequilibrios de poder o las expectativas inconscientes. Al hacerlo, genera una transformación real en las relaciones de las partes que facilitará el camino a una resolución consensuada y armoniosa del proceso.

El Derecho Colaborativo, por su naturaleza no adversarial, ya tiende a favorecer acuerdos personalizados. Al sumar la perspectiva sistémica, tales acuerdos resultantes pueden resultar mucho más ajustados a la realidad en la que están inmersas las partes, atendiendo adecuadamente sus necesidades y regulando los desequilibrios mostrados por sus sistemas. El enfoque sistémico permite que las soluciones no se limiten a un intercambio de derechos y obligaciones, sino que atiendan la salud del sistema en su conjunto, promoviendo acuerdos que tengan mayor probabilidad de sostenerse a largo plazo.

La combinación de lo sistémico con la práctica colaborativa permite una mayor comprensión de los problemas. Si bien el tradicional enfoque colaborativo tradicional se centra en evitar el litigio y buscar soluciones constructivas, la inclusión de una mirada sistémica permite detectar factores invisibles o dinámicas subyacentes (muchas de ellas de naturaleza transgeneracional) que podrían estar perpetuando el conflicto.

La aplicación del Derecho Sistémico en la práctica colaborativa contribuye a disminuir las cargas emocionales negativas. Las herramientas sistémicas permiten aflorar y visualizar lo oculto y ayudan a las partes a ver el conflicto desde otra perspectiva externa más empática, lo que reduce la confrontación y la hostilidad. De este modo se facilita la negociación y se construye un entorno más propicio para el diálogo constructivo y el entendimiento mutuo. Al comprender el conflicto como parte de una dinámica más amplia, las partes pueden sentirse menos atacadas personalmente, lo que facilita la comunicación y, en definitiva, la aparición de perspectivas de acuerdo.

El enfoque sistémico también fomenta el empoderamiento de las partes, las cuales. En lugar de verse como víctimas de una situación, pueden reconocer su propio papel dentro de las dinámicas del sistema. En el contexto del Derecho Colaborativo, este reconocimiento permite que las partes asuman una actitud más activa y responsable en la búsqueda de soluciones. El proceso colaborativo sistémico fomenta la reflexión y el autoconocimiento y fortalece el compromiso con los acuerdos alcanzados, minimizando la probabilidad de que surjan futuros conflictos.

La integración del Derecho Sistémico con el colaborativo fomenta una mayor participación de profesionales de diversas disciplinas: psicólogos, terapeutas familiares, coaches o peritos pueden desempeñar un papel fundamental en el proceso, ayudando a las partes y a los abogados a comprender las dinámicas emocionales y sistémicas que afectan el asunto. Así esta colaboración entre profesionales permite ampliar el marco de análisis y enriquece la transición a una resolución consensuada. al abordar de manera integral las dimensiones emocional, psicológica y relacional del conflicto, además de la legal.

Finalmente, el enfoque sistémico también actúa como un mecanismo preventivo, pues se reducen las probabilidades de que surjan nuevos conflictos derivados de las mismas causas, fortaleciéndose la salud del sistema relacional o familiar a largo plazo.

BIBLIOGRAFÍA

- BOSZORMENYI-NAGY, Ivan / SPARK, Geraldine M.: *Lealtades invisibles*, Amorrortu, 2008
- HELLINGER, Bert: *Ordenes del amor*, Herder, Barcelona, 2019
- HELLINGER, Bert: *Los órdenes de la ayuda*, Alma Lepik, Buenos Aires, 2012
- HELLINGER, Bert: *Reconocer lo que es*, Herder, Barcelona, 2019
- HELLINGER, Bert: *Después del conflicto, la paz*, Alma Lepik, Buenos Aires, 2013
- HELLINGER, B. “El inconsciente colectivo y las Constelaciones Familiares”. Revista CIC. Cuadernos de Información y Comunicación Volumen 14, 2009, pp. 83-88
- SANCHEZ GAVETE, Francisco: *Constelaciones familiares: una guía de trabajo*, Rigden-Institut Gestalt, Barcelona 2018
- STORCH, Sami: *El origen del derecho sistémico*, HAKABOOKS, Sabadell, Barcelona, 2024
- WEBER, Gunthard *Felicidad Dual*. Bert Hellinger y su psicoterapia sistémica, Herder, Barcelona, 2019