

Estudio comparado de la mediación previo a un litigio individual de trabajo

Comparative study of mediation prior to an individual labor dispute

Yamilex Zulay Ajo Rojas*
Universidad Nacional de Chimborazo
Riobamba - Ecuador
yamilex.ajo@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0006-0828-592X>

Genesis Michelle Rodriguez Guevara
Universidad Nacional de Chimborazo
Riobamba - Ecuador
genesis.rodriguez@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0005-7619-7705>

Yesenia Jacqueline Sanaguano Echeverria
Universidad Nacional de Chimborazo
Riobamba - Ecuador
yjsanaguano.fpd@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0005-5333-7138>

Fredy Roberto Hidalgo Cajo
Universidad Nacional de Chimborazo
Riobamba - Ecuador
fhidalgo@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-6873-7250>

*Correspondencia:
yamilex.ajo@unach.edu.ec

Cómo citar este artículo:
Ajo, Y., Rodríguez, G., Sanaguano, Y., & Hidalgo, F. (2026). Estudio comparado de la mediación previo a un litigio individual de trabajo. *Perspectivas Sociales y Administrativas*, 4(2), 23-39.
<https://doi.org/10.61347/psa.v4i2.168>

Recibido: 19 de mayo de 2026
Aceptado: 26 de junio de 2026
Publicado: 8 de julio de 2026

Copyright: Derechos de autor 2026 Yamilex Zulay Ajo Rojas, Genesis Michelle Rodriguez Guevara, Yesenia Jacqueline Sanaguano Echeverria, Fredy Roberto Hidalgo Cajo.



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NonComercial 4.0.

Resumen: La limitada eficacia de la mediación previa al litigio individual de trabajo en los sistemas de justicia laboral se manifestó en la persistencia de la judicialización de conflictos, la congestión de los órganos jurisdiccionales y la diversidad de modelos regulatorios en el ámbito comparado. El objetivo de la investigación fue analizar comparativamente la mediación previa al litigio individual de trabajo en distintos sistemas jurídicos, con la finalidad de identificar sus características normativas, niveles de aplicación y eficacia en la resolución de conflictos laborales. Metodológicamente, se desarrolló un estudio con enfoque cualitativo, descriptivo y comparativo, mediante un diseño documental basado en la revisión de normativa nacional e internacional, literatura académica y legislación comparada de Ecuador, Colombia, Perú, Italia y España, complementada con artículos científicos indexados. La información recopilada fue sistematizada mediante matrices de análisis comparativo. Los resultados evidenciaron que la mediación se fundamentó en principios como voluntariedad, neutralidad, confidencialidad e imparcialidad; sin embargo, su eficacia estuvo condicionada por el grado de institucionalización y las características normativas de cada sistema jurídico. Los modelos con mayores niveles de obligatoriedad o condicionamiento procesal, como Perú, Italia y España, presentaron una mayor incorporación del mecanismo, mientras que Ecuador mostró limitaciones derivadas de su carácter voluntario. Se concluyó que la mediación laboral constituye un mecanismo con potencial para mejorar la eficiencia de la justicia laboral, aunque su impacto depende del equilibrio entre regulación, institucionalización y condiciones culturales que favorecen la participación de las partes.

Palabras clave: Derecho comparado, justicia laboral, litigio individual de trabajo, mecanismos alternativos de solución de conflictos, mediación laboral.

Abstract: The limited effectiveness of pre-litigation mediation in individual labor disputes within labor justice systems is reflected in the persistence of litigation, the congestion of judicial bodies, and the diversity of regulatory models in comparative contexts. This study aimed to comparatively analyze pre-litigation mediation in individual labor disputes across different legal systems in order to identify its regulatory characteristics, levels of implementation, and effectiveness in resolving labor conflicts. Methodologically, a qualitative, descriptive, and comparative study was conducted through a documentary design based on the review of national and international regulations, academic literature, and comparative legislation from Ecuador, Colombia, Peru, Italy, and Spain, complemented by indexed scientific articles. The collected information was systematized through comparative analysis matrices. The results showed that mediation was based on principles such as voluntariness, neutrality, confidentiality, and impartiality; however, its effectiveness was conditioned by the degree of institutionalization and the regulatory characteristics of each legal system. Legal systems with higher levels of mandatory participation or procedural requirements, such as Peru, Italy, and Spain, showed greater incorporation of mediation mechanisms, whereas Ecuador presented limitations due to its voluntary nature. It was concluded that labor mediation constitutes a mechanism with the potential to improve the efficiency of labor justice systems, although its actual impact depends on the balance between regulation, institutionalization, and cultural conditions that promote the participation of the parties.

Keywords: Alternative dispute resolution mechanisms, comparative law, individual labor litigation, labor justice, labor mediation.

1. Introducción

En los sistemas de justicia laboral persiste una eficacia limitada de la mediación previa al litigio individual de trabajo como mecanismo de solución temprana de conflictos entre trabajadores y empleadores. Esta situación se refleja en la elevada judicialización de las controversias, la congestión de los órganos jurisdiccionales y la prolongación de los tiempos de resolución (Cedalise, 2022).

Desde una perspectiva comparada, se observan diferencias significativas en la regulación, obligatoriedad e implementación de la mediación laboral. Esta diversidad configura modelos heterogéneos que no siempre garantizan resultados eficientes ni una protección adecuada de los derechos laborales (Durán-Chávez & López-Alarcón, 2024).

Los conflictos laborales individuales se originan, principalmente, en factores asociados con la dinámica de la relación empleador-trabajador. Entre ellos se identifican problemas de liderazgo, deficiencias en la comunicación, falta de asertividad, conflictos interpersonales e insuficiente inteligencia emocional para afrontar situaciones laborales (Losada & Briz, 2024).

Estos conflictos se caracterizan por involucrar exclusivamente a un trabajador y a su empleador o superior jerárquico. Además, derivan de una relación contractual de dependencia, se desarrollan en un contexto de subordinación y responden a intereses estrictamente individuales, a diferencia de los conflictos colectivos (Amézquita, 2024).

El derecho laboral cumple una función esencial en la regulación de estas relaciones, debido a que busca equilibrar la posición de las partes y reconoce la desigualdad estructural existente entre empleador y trabajador (Cueva-Vera et al., 2025). Dicho equilibrio se sustenta en la protección frente a la simulación de la relación laboral y en la aplicación de principios fundamentales.

Entre estos principios destacan la tutelaridad, la primacía de la realidad, la intangibilidad y el principio pro homine. Estos criterios orientan la interpretación y aplicación de las normas laborales, con el propósito de garantizar la protección de la parte más vulnerable de la relación jurídica.

La protección del trabajador también exige una revisión de la carga de la prueba, la cual debe adecuarse a la desigualdad material existente en la relación laboral. Desde esta perspectiva, se cuestionan los enfoques que imponen al trabajador la obligación de probar todos los elementos esenciales del vínculo laboral, especialmente cuando el empleador controla la documentación.

Por ello, se plantea que la existencia de la relación laboral debe presumirse a partir de indicios aportados por el trabajador, salvo prueba en contrario presentada por el empleador. Esta interpretación permite evitar que las exigencias probatorias profundicen la desigualdad procesal entre las partes (Valle & Correa, 2026).

Bajo este marco, los mecanismos alternativos de solución de conflictos adquieren relevancia como instrumentos orientados a evitar la judicialización de las controversias laborales. Entre ellos, la mediación se concibe como un procedimiento voluntario, flexible y confidencial, en el que un tercero neutral facilita el diálogo entre las partes.

La mediación se caracteriza por la ausencia de imposición de decisiones, la autonomía de la voluntad de las partes y el carácter vinculante de los acuerdos alcanzados cuando estos cumplen los requisitos legales correspondientes (Puertas-Barahona & Bermúdez-Santana, 2023).

En el ámbito laboral, la mediación cumple funciones relevantes, como la resolución pacífica de conflictos, la promoción del diálogo, la reducción de la carga procesal y la mejora de las relaciones

laborales (González, 2023). A su vez, contribuye a la eficiencia del sistema de justicia al permitir soluciones más rápidas, económicas y adaptadas a las particularidades de cada caso.

La mediación previa al litigio laboral, aunque en Ecuador conserva un carácter voluntario, ha sido objeto de análisis respecto de su posible configuración como requisito de procedibilidad. En el derecho comparado se evidencian distintos modelos, pues algunos países han incorporado esquemas obligatorios o prejudiciales, mientras que otros mantienen una aplicación predominantemente voluntaria.

En países como Argentina y Venezuela se ha reconocido la mediación laboral obligatoria o prejudicial como mecanismo orientado a reducir la judicialización de los conflictos. En cambio, en Ecuador predomina su aplicación voluntaria, lo que limita su incidencia en la descongestión judicial y en la solución temprana de controversias individuales de trabajo (Rodríguez, 2024).

En términos comparativos, los sistemas de mediación comparten elementos comunes, como el reconocimiento normativo, la eficacia jurídica de los acuerdos, la confidencialidad, la neutralidad del mediador y la exigencia de que las materias sean disponibles para las partes (Angulo et al., 2026). Sin embargo, estos sistemas difieren en el grado de obligatoriedad, el nivel de intervención estatal y los mecanismos de control sobre el cumplimiento de los acuerdos. Tales diferencias influyen directamente en la efectividad práctica de la mediación como vía previa al litigio laboral.

La mediación presenta ventajas relevantes, entre ellas la reducción de costos y tiempos, la descongestión judicial, la preservación de las relaciones laborales y la generación de acuerdos más satisfactorios para las partes. Pese a ello, enfrenta limitaciones vinculadas con la falta de cultura de mediación, la ausencia de obligatoriedad en determinados conflictos individuales, el incumplimiento de acuerdos y la persistencia de barreras normativas.

A partir de esta problemática, el presente estudio tiene como objetivo analizar comparativamente la mediación previa al litigio individual de trabajo en distintos sistemas jurídicos, desde un enfoque documental y normativo. Con ello, se busca identificar su regulación, sus características y su eficacia en la resolución de conflictos laborales individuales.

Para alcanzar este objetivo, se plantean tres objetivos específicos: describir los fundamentos teóricos, jurídicos y principios que sustentan la mediación como mecanismo alternativo de solución de conflictos en el ámbito laboral individual; examinar la regulación, características y niveles de aplicación de la mediación previa al litigio laboral en diferentes sistemas jurídicos; y analizar la eficacia de la mediación laboral en la solución de conflictos individuales de trabajo.

2. Metodología

El presente estudio adoptó un enfoque cualitativo, descriptivo y comparativo, orientado al análisis de la mediación previa al litigio individual de trabajo en distintos sistemas jurídicos. El diseño de investigación fue documental-narrativo, sustentado en la revisión bibliográfica, académica, normativa y comparada. La investigación se basó en fuentes primarias y secundarias, entre ellas la Constitución de la República del Ecuador, la Ley de Arbitraje y Mediación y el Código Orgánico General de Procesos. También se consideraron normativas y experiencias comparadas de países como Colombia, Perú, Italia y España.

De igual manera, se incluyeron artículos científicos indexados provenientes de bases de datos como Scopus y Google Scholar. Estas fuentes permitieron sustentar el análisis desde enfoques doctrinales, normativos y jurisprudenciales sobre la mediación laboral y su eficacia en la solución de conflictos individuales de trabajo.

El proceso de búsqueda y selección de información se realizó mediante descriptores especializados y operadores booleanos en español e inglés. Entre los términos utilizados estuvieron: “mediation AND labor disputes”, “alternative dispute resolution AND employment”, “unfair dismissal AND mediation” y “mediación laboral AND conflictos individuales”. Estos descriptores permitieron delimitar estudios relevantes relacionados con la regulación, las características y la eficacia de la mediación en el ámbito laboral. La información recopilada fue organizada mediante matrices de análisis comparativo, con el propósito de sistematizar los hallazgos obtenidos.

La sistematización se estructuró en tres ejes principales: (1) fundamentos teóricos y jurídicos de la mediación laboral, (2) regulación y niveles de aplicación en distintos sistemas jurídicos, y (3) evaluación de la eficacia de la mediación en la resolución de conflictos individuales de trabajo. Este enfoque metodológico permitió identificar convergencias y divergencias entre los sistemas jurídicos analizados. También facilitó el reconocimiento de limitaciones estructurales, normativas e institucionales que influyeron en la efectividad de la mediación como mecanismo alternativo de solución de conflictos laborales.

3. Resultados

Fundamentos teóricos, jurídicos y principios de la mediación en el ámbito laboral individual

La mediación en el ámbito laboral se concibió como un mecanismo alternativo de solución de conflictos en el que un tercero neutral intervino en un proceso de negociación entre las partes, sin capacidad decisoria, con el propósito de facilitar la construcción de acuerdos voluntarios y mutuamente aceptables (Rodríguez, 2026). Desde la perspectiva doctrinal, este mecanismo se caracterizó por ser un procedimiento ágil, flexible y eficiente, orientado a la resolución pacífica de controversias en contextos donde la judicialización resultó costosa, lenta o poco efectiva. De este modo, la mediación no se limitó a resolver el conflicto, sino que también favoreció su transformación mediante relaciones más colaborativas entre empleador y trabajador.

En el plano teórico, la mediación se sustentó en la idea de que los conflictos no deben ser monopolizados exclusivamente por el Estado. Por el contrario, pueden gestionarse mediante mecanismos de ciudadanía de la justicia, en los cuales las partes asumen un rol activo en la solución de sus controversias.

Palacios-Xochipa (2020) sostuvo que la mediación implica un análisis teórico y práctico del conflicto, lo que permite evaluar la efectividad de los acuerdos alcanzados y promover una justicia más accesible y participativa. En esta misma línea, los mecanismos alternativos de solución de conflictos incluyeron la mediación, la conciliación y la negociación como instrumentos orientados a la paz social y a la prevención de la violencia en las relaciones humanas y laborales.

En el contexto laboral individual, la mediación adquirió especial relevancia porque permitió gestionar conflictos entre empleador y trabajador sin recurrir de forma inmediata a la vía judicial. Este enfoque contribuyó a reducir la conflictividad en el entorno laboral, mejorar la comunicación entre las partes y evitar litigios prolongados y costosos (Rodríguez, 2025).

Aunque su regulación específica varió entre sistemas jurídicos, en la práctica se identificaron estándares y buenas prácticas que permitieron su aplicación flexible según la naturaleza del conflicto. Entre las principales modalidades destacaron la mediación facilitativa, orientada al diálogo y al acercamiento de posiciones, y la mediación evaluativa, en la que el mediador orienta sobre posibles soluciones sin imponer decisiones.

Desde el punto de vista jurídico, la mediación se ubicó dentro de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, caracterizados por su naturaleza voluntaria, extrajudicial y flexible (Rodríguez, 2025). El carácter voluntario implicó que las partes decidieran libremente someterse o no al proceso de mediación. Esta voluntariedad garantizó la autonomía de la voluntad y favoreció la construcción de acuerdos consensuados. Por ello, la solución del conflicto no fue impuesta por una autoridad externa, sino construida por las partes involucradas a partir del diálogo y la negociación.

La naturaleza extrajudicial de la mediación permitió que los conflictos laborales se resolvieran sin acudir directamente a los tribunales. Este rasgo contribuyó a la descongestión del sistema judicial y a la reducción de costos y tiempos procesales (Ludeña & Pineda, 2025). Además, este enfoque cuestionó la concentración de la justicia en el aparato estatal y fortaleció la participación directa de los ciudadanos en la gestión de sus controversias (Durán-Mackliff & Herrera, 2025). Su flexibilidad también permitió adaptar las metodologías de intervención a las características específicas de cada conflicto laboral individual.

La figura 1 complementa este análisis al mostrar que la mediación se sustentó en principios esenciales para su adecuada aplicación y eficacia. Según Calle & Steele (2025), dichos principios constituyen el fundamento del proceso y orientan la actuación de las partes y del mediador. Entre estos principios, la voluntariedad ocupó un lugar central, debido a que permitió a las partes decidir libremente su participación en el procedimiento. Este elemento fortaleció la autonomía de los intervinientes y favoreció la construcción de soluciones consensuadas.

La voluntariedad también contribuyó a la resolución pacífica de los conflictos, al evitar la imposición de decisiones externas. De esta manera, la mediación laboral se configuró como un mecanismo pertinente para la solución de conflictos individuales de trabajo, en coherencia con el objetivo del estudio.

Figura 1

Principios de mediación



El principio de neutralidad establece que el mediador debe actuar como un tercero imparcial, sin tomar partido ni influir en la decisión final de las partes. Su función se limita a facilitar la comunicación, orientar el diálogo y promover condiciones adecuadas para la construcción de acuerdos. De manera complementaria, la imparcialidad garantiza que el proceso se desarrolle sin favoritismos y con un

tratamiento equitativo para los involucrados. Este principio resulta esencial para generar confianza en el procedimiento y fortalecer la legitimidad de la mediación laboral.

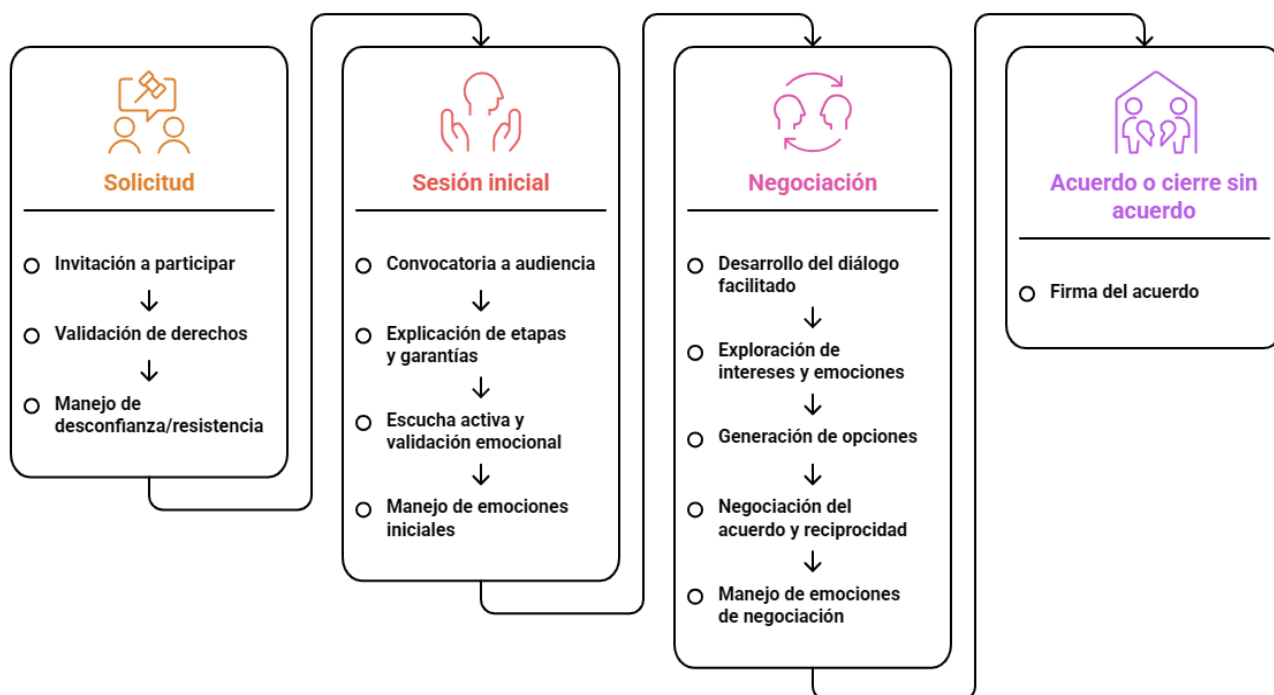
Otro principio relevante es la buena fe, entendida como la actuación honesta, transparente y colaborativa de las partes durante el proceso. Su aplicación permite evidenciar una disposición real para alcanzar acuerdos y contribuye a la sostenibilidad de las soluciones adoptadas. La confidencialidad también constituye un elemento inherente a la mediación, debido a que garantiza la reserva de la información compartida durante el procedimiento. Este principio favorece la creación de un espacio seguro para el diálogo, la negociación y la exposición libre de intereses y necesidades.

El proceso de mediación en el ámbito laboral se desarrolló mediante una serie de etapas secuenciales que permitieron estructurar de forma ordenada y eficiente la intervención, como se evidencia en la tabla 1. Según Rodríguez (2025), estas fases constituyen un esquema procedimental orientado a facilitar el tratamiento progresivo del conflicto. La primera fase correspondió a la solicitud de mediación, la cual marcó el punto de partida del proceso y reflejó la decisión voluntaria de las partes de someterse a este mecanismo. Esta etapa permitió activar formalmente el procedimiento y delimitar el conflicto objeto de análisis.

Posteriormente, en la sesión inicial, el mediador estableció las reglas del procedimiento y promovió un clima de confianza entre las partes. Esta fase facilitó la expresión de las posiciones de los involucrados y fomentó la escucha activa como base para la construcción de acuerdos.

Figura 1

Etapas del proceso de mediación



En la fase de negociación, se exploraron los intereses de las partes, se generaron alternativas de solución y se promovió un acercamiento progresivo orientado a la construcción de acuerdos. El proceso concluyó con la suscripción de un acuerdo o con el cierre del procedimiento sin consenso entre los involucrados. Cuando se alcanzó un acuerdo, el acta resultante adquirió eficacia jurídica conforme al marco normativo aplicable, garantizando su cumplimiento y otorgándole validez dentro del ámbito

laboral. Esta característica fortaleció a la mediación como un mecanismo capaz de generar soluciones con efectos jurídicos reconocidos.

En este contexto, fue necesario comprender la naturaleza del conflicto laboral individual, definido como una situación de desacuerdo entre empleador y trabajador en la que se presentan intereses percibidos como incompatibles, afectando la relación laboral. Entre sus principales causas se identificaron los despidos, el acoso laboral, las controversias salariales, los horarios de trabajo y el incumplimiento de obligaciones laborales. A partir de esta perspectiva, se evidenció que los conflictos laborales individuales presentan un carácter multifactorial y están condicionados por elementos jurídicos, organizacionales y emocionales. Esta complejidad requiere mecanismos de resolución que consideren la diversidad de factores involucrados en la controversia.

Los conflictos individuales de trabajo se caracterizaron por incorporar componentes emocionales significativos, relaciones laborales prolongadas y la necesidad de preservar la convivencia profesional posterior a la controversia. En este escenario, la mediación se configuró como una herramienta pertinente, debido a que permitió abordar tanto los aspectos jurídicos como las dimensiones relacionales y emocionales del conflicto.

No obstante, se identificó que los enfoques normativos tradicionales suelen centrarse en aspectos procedimentales y racionales de la controversia. Esta orientación puede limitar la efectividad del proceso mediador cuando no incorpora estrategias dirigidas a la gestión emocional y a la reconstrucción de la comunicación entre las partes.

Regulación, características y niveles de aplicación de la mediación previa al litigio laboral en diferentes sistemas jurídicos

La tabla 1 presenta un análisis comparativo de la mediación laboral en Ecuador, Colombia, Perú, Italia y España, considerando su naturaleza jurídica, nivel de obligatoriedad, fundamento normativo, momento de aplicación y principales características. Los resultados evidenciaron diferencias significativas entre los sistemas analizados, especialmente respecto al carácter voluntario u obligatorio de la mediación como etapa previa al litigio laboral.

En Ecuador, la mediación se reconoció como un mecanismo alternativo de solución de conflictos con fundamento constitucional y legal, caracterizado por la voluntariedad, confidencialidad y eficacia jurídica de los acuerdos alcanzados. Sin embargo, su aplicación en materia laboral permaneció limitada debido a la ausencia de obligatoriedad, la reducida cultura de mediación y la falta de mecanismos institucionales suficientemente fortalecidos para promover su utilización antes del proceso judicial.

En contraste, Colombia y Perú presentaron modelos con mayores niveles de intervención institucional. En Colombia, la mediación y mecanismos relacionados, como la conciliación, adquirieron relevancia como vías previas en determinados procedimientos, aunque con una regulación fragmentada según la materia. En Perú, la conciliación extrajudicial constituyó el mecanismo predominante, con exigencias de procedibilidad en determinados ámbitos, incluyendo controversias laborales, lo que permitió una mayor integración del sistema alternativo dentro de la administración de justicia.

El caso italiano mostró un modelo intermedio basado en una combinación de obligatoriedad parcial y voluntariedad. La exigencia de una sesión informativa previa al litigio permitió incentivar el uso de la mediación sin restringir la autonomía de las partes para decidir la continuación del procedimiento y la aceptación de un acuerdo. Este esquema incorporó controles procesales y criterios de profesionalización de los mediadores, favoreciendo la calidad del servicio y la descongestión judicial.

España presentó una evolución hacia un modelo orientado a la utilización previa de mecanismos adecuados de solución de controversias antes del acceso a la vía judicial. La incorporación de estos mecanismos como requisito previo reforzó la función preventiva de la mediación, aunque mantuvo la garantía del derecho fundamental de acceso a la justicia, debido a que la obligación se concentra en el intento de solución y no en la aceptación de un acuerdo.

De manera general, los resultados mostraron que los sistemas con algún grado de obligatoriedad previa tienden a generar mayores niveles de utilización de la mediación y pueden contribuir de forma más efectiva a la reducción de la carga judicial. No obstante, la obligatoriedad por sí sola no garantiza la eficacia del mecanismo, debido a que requiere instituciones sólidas, mediadores capacitados, regulación clara y una cultura orientada al diálogo y la solución consensuada de controversias.

La comparación evidencia que Ecuador mantiene un modelo predominantemente voluntario, mientras que otros sistemas jurídicos han avanzado hacia esquemas mixtos o de requisito previo. Esta diferencia constituye un factor determinante en la capacidad de la mediación laboral para actuar como mecanismo de prevención del litigio y como instrumento de protección efectiva de los derechos de trabajadores y empleadores.

Tabla 1

Análisis comparado de la mediación previa al litigio laboral individual en distintos sistemas jurídicos

País	Naturaleza de la mediación	Obligatoriedad	Base normativa	Momento de aplicación	Características principales
Ecuador	Mecanismo alternativo de solución de conflictos reconocido por el ordenamiento jurídico. Tiene carácter voluntario, confidencial y extrajudicial. Se aplica en materias transigibles, incluidas las controversias laborales.	La mediación es voluntaria y no constituye un requisito obligatorio previo al litigio laboral. La falta de participación no genera sanciones procesales.	Constitución de la República del Ecuador (art. 190); Ley de Arbitraje y Mediación (1997); Código Orgánico General de Procesos; normativa del Consejo de la Judicatura sobre materias transigibles.	Puede desarrollarse antes o durante el proceso judicial. En materia laboral funciona principalmente como mecanismo alternativo previo al litigio, sin constituir requisito de procedibilidad.	Los acuerdos alcanzados tienen efectos jurídicos vinculantes y fuerza equivalente a sentencia ejecutoriada. Su impacto es limitado por la baja cultura de mediación, escasa difusión, limitada institucionalización y ausencia de obligatoriedad.
Colombia	Mecanismo alternativo basado en principios de voluntariedad, confidencialidad, neutralidad y buena fe. Su aplicación depende de la materia y del marco institucional correspondiente.	La conciliación prejudicial constituye requisito de procedibilidad en determinados procesos antes de acudir a la jurisdicción. Su aplicación varía según el tipo de controversia.	Ley 2220 de 2022 (Estatuto de Conciliación); Ley 906 de 2004; normativa sectorial aplicable.	Se desarrolla antes de la presentación de la demanda judicial cuando la legislación exige acreditar el intento previo de solución alternativa.	Presenta un modelo institucionalizado, aunque con regulación fragmentada. Favorece el diálogo entre las partes y la reducción de la judicialización, pero presenta diferencias según el ámbito de aplicación.

Perú	La mediación se materializa principalmente mediante la conciliación extrajudicial, reconocida como mecanismo alternativo regulado legalmente.	En determinados supuestos laborales y otras materias, la conciliación constituye requisito previo para acceder a la vía judicial.	Ley N.º 26872, Ley de Conciliación; Decreto Supremo N.º 014-2008-JUS; normativa complementaria.	Se aplica antes del inicio del proceso judicial y requiere acreditación del intento conciliatorio cuando la normativa lo establece.	Cuenta con una estructura institucional mediante centros de conciliación públicos y privados. La capacitación y certificación de conciliadores fortalecen la calidad del procedimiento y favorecen la descongestión judicial.
Italia	Modelo estructurado que combina obligatoriedad parcial y voluntariedad. Incluye una sesión informativa obligatoria y una etapa posterior de mediación voluntaria.	Las partes deben participar en una sesión informativa previa en determinadas materias. La continuidad del procedimiento y la aceptación del acuerdo permanecen bajo decisión voluntaria.	Directiva 2008/52/CE; Decreto Legislativo n.º 28/2010; Decreto Ley n.º 98/2013 convertido en Ley n.º 98/2013.	Se aplica antes del proceso judicial como requisito de procedibilidad en materias determinadas por la legislación.	El modelo combina incentivos procesales con autonomía de las partes. Cuenta con profesionales acreditados y mecanismos de control institucional que favorecen la calidad y eficacia del procedimiento.
España	Modelo tradicionalmente voluntario que evolucionó hacia una mayor utilización de los medios adecuados de solución de controversias (MASC) como etapa previa al proceso judicial.	Se exige acreditar un intento previo de solución alternativa en determinados procedimientos civiles y laborales. No implica la obligación de alcanzar un acuerdo.	Ley Orgánica 1/2025, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia; Boletín Oficial del Estado (BOE); normativa sobre MASC.	Se aplica antes de la presentación de la demanda judicial mediante la acreditación del intento de solución previa.	Fortalece la función preventiva de la mediación y mantiene la tutela judicial efectiva. La obligación se centra en intentar una solución alternativa, no en aceptar un acuerdo.

Nota. Elaboración a partir del estudio de Medina & Chancay (2025).

En Ecuador, la mediación se configuró como un mecanismo reconocido dentro del ordenamiento jurídico, caracterizado por su naturaleza voluntaria, confidencial y por los efectos jurídicos vinculantes de los acuerdos alcanzados. Sin embargo, su aplicación en el ámbito laboral permaneció limitada debido a la ausencia de obligatoriedad previa al litigio, lo que redujo su incorporación sistemática como vía de solución temprana de controversias.

Aunque el país cuenta con un marco normativo que reconoce la mediación mediante la Constitución de la República, la Ley de Arbitraje y Mediación y el Código Orgánico General de Procesos, su impacto práctico estuvo condicionado por factores como la limitada cultura jurídica de resolución alternativa de conflictos y ciertas debilidades institucionales que restringieron su alcance en materia laboral.

Colombia presentó un modelo intermedio, en el cual la mediación o conciliación adquirió carácter obligatorio como requisito de procedibilidad en determinados procedimientos, incluidos algunos

relacionados con el ámbito laboral. Este sistema combinó principios propios de los mecanismos alternativos con exigencias procesales previas al acceso a la jurisdicción.

No obstante, la existencia de una regulación fragmentada y la dispersión de competencias institucionales generaron diferencias en su aplicación práctica. A pesar de ello, el modelo colombiano mantuvo una orientación dirigida a promover el diálogo entre las partes y reducir la judicialización de determinadas controversias laborales.

En Perú, la conciliación extrajudicial constituyó el mecanismo predominante dentro de la resolución alternativa de conflictos laborales, estableciéndose como requisito previo en determinados supuestos para acceder a la vía judicial. Este modelo presentó una estructura institucional más consolidada, sustentada en una red de centros de conciliación y procesos de formación y certificación de conciliadores.

Estas características permitieron fortalecer la operatividad del sistema y favorecer su utilización como herramienta de prevención del litigio. En consecuencia, la conciliación adquirió un papel relevante dentro de las estrategias orientadas a mejorar la eficiencia de la administración de justicia laboral.

Italia evidenció un modelo mixto con un elevado nivel de formalización, debido a que estableció la asistencia obligatoria a una sesión informativa previa en determinados conflictos laborales y civiles, aunque mantuvo la voluntariedad respecto a la continuación del procedimiento y la aceptación del acuerdo.

Este esquema incorporó mecanismos de control procesal y económico frente al incumplimiento injustificado, además de una regulación consolidada que promovió la profesionalización de los mediadores y la supervisión institucional del procedimiento.

España reflejó una evolución reciente hacia un modelo basado en la exigencia de acreditar un intento previo de mecanismos adecuados de solución de controversias antes del acceso a la jurisdicción laboral y civil. Esta transformación evidenció una tendencia hacia la incorporación institucional de la mediación como herramienta preventiva del conflicto judicial.

De manera comparativa, los resultados mostraron que los sistemas con mayores niveles de obligatoriedad e institucionalización, como Perú, Italia y España, presentan condiciones más favorables para la incorporación de la mediación como etapa previa al litigio. En contraste, los modelos predominantemente voluntarios, como Ecuador, enfrentan mayores dificultades para lograr una implementación sistemática y una incidencia significativa en la descongestión judicial.

Eficacia de la mediación laboral en la solución de conflictos individuales de trabajo

La tabla 2 presenta los principales criterios utilizados para analizar la eficacia de la mediación laboral, considerando dimensiones como rapidez, reducción de costos, descongestión judicial, capacidad de generar acuerdos, acceso a la justicia y limitaciones del mecanismo. Los resultados evidenciaron que la efectividad de la mediación no depende de un único factor, sino de la interacción entre condiciones institucionales, normativas y culturales.

Respecto a la rapidez del procedimiento, Noer et al. (2026) señalaron que la mediación constituye una alternativa capaz de reducir los tiempos de resolución frente a los procesos judiciales tradicionales. Sin embargo, los resultados mostraron que la duración del procedimiento está condicionada por la complejidad del conflicto, la disposición de las partes y la capacidad institucional de los centros encargados de la mediación.

En relación con los costos, Rebayla et al. (2023) evidenciaron que los modelos de mediación y conciliación gratuitos permiten disminuir las cargas económicas asociadas a la resolución de controversias laborales. Esta característica favorece el acceso de trabajadores y empleadores a mecanismos alternativos, especialmente en contextos donde los costos judiciales pueden constituir una barrera para la defensa de derechos.

La descongestión judicial fue identificada como uno de los principales beneficios asociados a la implementación de la mediación. Sherman y Momani (2025) destacaron que los marcos normativos orientados a fortalecer estos mecanismos buscan reducir la acumulación de causas en los tribunales y mejorar la eficiencia de los sistemas de justicia mediante soluciones tempranas.

En cuanto a la generación de acuerdos, Cedeño y Pérez (2023) evidenciaron que la efectividad de la mediación puede medirse mediante la proporción de conflictos resueltos satisfactoriamente. Los resultados mostraron que los niveles de acuerdo varían según el contexto institucional, el diseño normativo y el grado de obligatoriedad del procedimiento, debido a que los modelos con mayor intervención previa tienden a favorecer una participación más amplia.

Respecto al acceso a la justicia, Uzougbo et al. (2023) identificaron que la mediación amplía las posibilidades de resolución de controversias laborales al ofrecer vías menos formales y prolongadas que los procesos judiciales tradicionales. Este aspecto fortalece la participación de las partes y facilita la búsqueda de soluciones mediante mecanismos colaborativos.

No obstante, Arpangi et al. (2025) evidenciaron que la eficacia de la mediación puede verse limitada por factores estructurales, como insuficiencia de recursos, dificultades en la ejecución de acuerdos y resistencia cultural hacia estos mecanismos. Por ello, los resultados indican que la existencia de un marco normativo favorable no garantiza por sí misma la efectividad de la mediación, ya que requiere instituciones fortalecidas, profesionales capacitados y una cultura orientada al diálogo.

De manera general, la evidencia analizada mostró que la mediación laboral constituye un mecanismo con potencial para mejorar la eficiencia de la justicia laboral. Sin embargo, su impacto depende del nivel de institucionalización, la regulación aplicable y las condiciones sociales que favorecen la participación voluntaria o inducida de las partes.

Tabla 2

Criterios de eficacia de la mediación laboral según la literatura revisada

Autores	Criterio de eficacia	Evidencia teórica	Interpretación
Noer et al. (2026)	Rapidez del procedimiento	El análisis de los casos gestionados por la <i>Manpower Office</i> de Makassar evidenció que la mediación constituye una vía utilizada para resolver disputas laborales, aunque los tiempos de resolución varían según la complejidad del conflicto.	La mediación puede favorecer una resolución más ágil en comparación con los procesos judiciales tradicionales; sin embargo, su rapidez depende de la naturaleza del conflicto, la cooperación de las partes y la capacidad institucional.
Rebayla et al. (2023)	Reducción de costos	La mediación y conciliación desarrolladas en la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (NLRC) se caracterizan por facilitar procedimientos accesibles y de menor costo para las partes involucradas.	La mediación reduce los recursos económicos y procesales asociados a la resolución de controversias, convirtiéndose en una alternativa eficiente frente a los procedimientos judiciales prolongados.

Sherman y Momani (2025)	Descongestión judicial	Diversos marcos normativos, como la Ley de Mediación y Conciliación de Emiratos Árabes Unidos (2023), promueven la mediación como mecanismo para disminuir la carga acumulada en los tribunales.	La implementación de sistemas de mediación contribuye a optimizar la administración de justicia mediante la resolución temprana de controversias y la reducción del volumen de procesos judiciales.
Cedeño y Pérez (2023)	Acuerdos alcanzados	El Centro de Mediación analizado presentó una tasa de acuerdos aproximada del 44,37 %, resultado condicionado por factores institucionales, contexto de aplicación y nivel de obligatoriedad del procedimiento.	La capacidad de alcanzar acuerdos constituye un indicador relevante de eficacia. Los modelos con mayor grado de obligatoriedad pueden favorecer una mayor participación, aunque la calidad del acuerdo depende de la voluntad y disposición de las partes.
Uzougbo et al. (2023)	Acceso a la justicia	La implementación de mecanismos institucionales como el LMDC y NICN en Nigeria, así como el NLRB en Estados Unidos, facilita vías alternativas para resolver conflictos laborales sin recurrir a procesos judiciales extensos.	La mediación amplía el acceso a la justicia al ofrecer procedimientos menos formales, más flexibles y potencialmente más rápidos para trabajadores y empleadores.
Arpangi et al. (2025)	Limitaciones del mecanismo	La existencia de problemas estructurales, insuficiencia de recursos, retrasos en la ejecución de acuerdos y resistencia cultural condicionan los resultados de los sistemas de resolución alternativa.	La eficacia de la mediación depende de factores institucionales y sociales. La existencia de normas favorables no garantiza resultados efectivos si no existen condiciones adecuadas para su implementación.

La evaluación de la eficacia de la mediación laboral en conflictos individuales de trabajo evidenció que este mecanismo constituye una herramienta relevante dentro de los sistemas de resolución alternativa de controversias. No obstante, su efectividad varió según las condiciones institucionales, normativas y culturales de los contextos en los que fue implementada.

En relación con la rapidez del procedimiento, Noer et al. (2026) señalaron que la mediación permitió canalizar y resolver disputas laborales en períodos menores respecto a los procesos judiciales tradicionales. Sin embargo, los resultados indicaron que esta ventaja no fue uniforme, debido a que la duración del procedimiento estuvo condicionada por la complejidad del conflicto, la cooperación de las partes y la capacidad operativa de las instituciones mediadoras.

Respecto a la reducción de costos, Rebayla et al. (2023) evidenciaron que la mediación laboral, al desarrollarse mediante procedimientos gratuitos o de bajo costo en sistemas como el NLRC, disminuyó la carga económica asociada a la resolución de controversias. Esta característica favoreció su accesibilidad para trabajadores y empleadores, especialmente frente a los costos derivados de procesos judiciales prolongados.

En cuanto a la descongestión judicial, Sherman y Momani (2025) destacaron que la incorporación de marcos normativos orientados a fortalecer la mediación contribuyó a reducir la acumulación de causas en los tribunales. De esta manera, la mediación favoreció una administración de justicia más eficiente mediante la resolución temprana de determinados conflictos.

En relación con la capacidad de alcanzar acuerdos, Cedeño y Pérez (2023) reportaron una tasa aproximada del 44,37 % de resolución de controversias mediante mediación. Este resultado evidenció

una eficacia moderada, condicionada por factores como el diseño institucional, el nivel de obligatoriedad del procedimiento y la disposición de las partes para construir soluciones consensuadas.

Desde la perspectiva del acceso a la justicia, Uzougbo et al. (2023) señalaron que la mediación amplió las posibilidades de resolución de conflictos laborales al proporcionar alternativas menos formales y prolongadas que los procesos judiciales. Este mecanismo fortaleció la participación de trabajadores y empleadores en la gestión de sus controversias y favoreció una solución más flexible.

No obstante, la literatura revisada también identificó limitaciones estructurales y operativas que condicionaron su efectividad. Arpangi et al. (2025) señalaron que factores como la insuficiencia de recursos, los retrasos en la ejecución de acuerdos y las resistencias culturales pueden afectar el desempeño de estos mecanismos.

En conjunto, los resultados evidenciaron que la mediación laboral posee un potencial significativo para mejorar la eficiencia de los sistemas de justicia laboral. Sin embargo, su consolidación como mecanismo eficaz requiere condiciones institucionales adecuadas, profesionales capacitados, regulación coherente y una cultura jurídica orientada al diálogo y la solución consensuada de conflictos.

4. Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación mostraron una relación compleja entre los fundamentos teóricos de la mediación laboral y su aplicación práctica en los sistemas jurídicos analizados. Desde la perspectiva teórica, la mediación se concibe como un mecanismo alternativo de solución de conflictos sustentado en principios como la voluntariedad, neutralidad, confidencialidad, imparcialidad y buena fe, los cuales favorecen la autonomía de las partes y la construcción consensuada de acuerdos (Calle & Steele, 2025; Rodríguez, 2025).

Sin embargo, el análisis comparado evidenció que la presencia de estos principios, aunque necesaria, no resulta suficiente para garantizar la eficacia del mecanismo. Los resultados sugieren que factores como el nivel de institucionalización, la regulación procesal y el grado de incorporación de la mediación dentro del sistema de justicia influyen directamente en su capacidad para resolver conflictos laborales.

En contraste con la perspectiva doctrinal que sitúa la voluntariedad como elemento esencial del proceso mediador, los hallazgos comparativos indicaron que los sistemas con mayores niveles de obligatoriedad o condicionamiento procesal tienden a presentar una utilización más amplia del mecanismo. En países como Perú, Italia y España, la mediación o conciliación previa se incorpora como requisito de procedibilidad o etapa inicial obligatoria, favoreciendo la descongestión judicial y promoviendo una mayor participación de las partes.

Este resultado permite matizar la visión tradicional que considera la autonomía de la voluntad como único fundamento de eficacia de la mediación, debido a que la evidencia comparada muestra que ciertos niveles de intervención normativa pueden fortalecer su implementación. No obstante, la obligatoriedad no debe interpretarse como sustituto de la voluntariedad, sino como un mecanismo orientado a promover el acceso inicial al procedimiento.

En el caso de Ecuador, los resultados evidenciaron que, pese a contar con un marco normativo que reconoce la mediación como mecanismo voluntario y con efectos jurídicos vinculantes cuando existe acuerdo, su impacto práctico continúa siendo limitado. Esta situación se relacionó con la ausencia de

obligatoriedad previa al litigio, la limitada cultura de resolución alternativa de conflictos y determinadas debilidades institucionales.

Estos hallazgos contrastan con los planteamientos teóricos que atribuyen a la mediación un alto potencial para reducir la judicialización y mejorar la eficiencia del sistema de justicia laboral, debido a que dicho potencial depende de las condiciones que permiten su aplicación efectiva. En este sentido, el reconocimiento normativo por sí solo no garantiza una incorporación efectiva del mecanismo dentro de la práctica jurídica (Rodríguez, 2024).

Respecto a Colombia, los resultados mostraron un modelo intermedio en el que la mediación y la conciliación presentan una mayor articulación entre los fundamentos teóricos y su aplicación práctica. Sin embargo, la dispersión normativa y la existencia de regulaciones diferenciadas según la materia generan limitaciones que pueden afectar la uniformidad del procedimiento.

Este hallazgo permite cuestionar la idea de que la existencia formal de mecanismos alternativos conduce automáticamente a mejores resultados, debido a que la eficacia depende también de la claridad normativa, la coordinación institucional y la capacidad operativa de los actores involucrados en el proceso.

Por otra parte, los resultados derivados de la Tabla 2 evidenciaron que la mediación presenta ventajas asociadas con la rapidez, reducción de costos, descongestión judicial y ampliación del acceso a la justicia. Estos resultados coinciden con los planteamientos de González (2023) y Puertas-Barahona y Bermúdez-Santana (2023), quienes destacan la capacidad de la mediación para generar soluciones más flexibles y adaptadas a las necesidades de las partes.

No obstante, la eficacia en la generación de acuerdos presentó resultados variables, lo que evidencia que la mediación no debe evaluarse únicamente por la existencia del procedimiento, sino por la calidad de las condiciones en las que se desarrolla. Factores como la disposición de las partes, la preparación del mediador y el diseño institucional influyen en la posibilidad de alcanzar soluciones satisfactorias.

En términos generales, los hallazgos evidenciaron una tensión entre el modelo teórico de la mediación, basado en la voluntariedad y autonomía de las partes, y los modelos comparados que incorporan mecanismos de obligatoriedad parcial o total. Esta tensión demuestra que la eficacia del procedimiento requiere analizar conjuntamente sus principios jurídicos y las condiciones institucionales que permiten su funcionamiento.

Desde esta perspectiva, la mediación previa al litigio laboral individual puede considerarse un mecanismo con capacidad para mejorar la gestión de conflictos, aunque sus resultados dependen del equilibrio entre voluntariedad, obligatoriedad e institucionalización. Los sistemas con mayor impacto no abandonan los principios tradicionales de la mediación, sino que los complementan con estructuras procesales que favorecen su utilización.

Finalmente, se identificó la necesidad de ampliar la investigación empírica sobre la mediación laboral mediante indicadores objetivos de desempeño, como tasas de acuerdos, tiempos promedio de resolución, costos asociados y niveles de satisfacción de las partes. Estos estudios permitirían determinar con mayor precisión el impacto del mecanismo en la reducción de la carga judicial.

Además, futuras investigaciones podrían incorporar la perspectiva de actores clave del sistema laboral, como jueces, mediadores, empleadores y trabajadores, con el propósito de identificar barreras culturales, institucionales y normativas que condicionan la efectividad de la mediación como mecanismo previo al litigio.

5. Conclusiones

La mediación laboral se sustentó en principios fundamentales como la voluntariedad, confidencialidad, neutralidad, imparcialidad y buena fe, los cuales constituyeron la base teórica que permitió comprender su aplicación como mecanismo alternativo de solución de conflictos. Estos principios favorecieron un modelo participativo y flexible; sin embargo, los resultados evidenciaron que su efectividad no depende únicamente de los fundamentos normativos, sino también de las condiciones institucionales que permiten su implementación.

El análisis comparado permitió identificar diferencias significativas entre los sistemas jurídicos estudiados. Ecuador mantuvo un modelo predominantemente voluntario, mientras que países como Perú, Italia y España incorporaron esquemas de mediación o conciliación previa con distintos niveles de obligatoriedad como condición para acceder a la vía judicial.

Estas diferencias normativas influyeron en el grado de institucionalización y utilización práctica del mecanismo, debido a que los sistemas con mayores niveles de exigencia procesal presentaron estructuras más consolidadas para promover la mediación laboral. No obstante, la obligatoriedad por sí sola no garantiza la eficacia, ya que requiere acompañarse de regulación clara, instituciones fortalecidas y profesionales capacitados.

La mediación laboral demostró ventajas relevantes relacionadas con la reducción de costos, disminución de tiempos procesales y descongestión judicial, consolidándose como una herramienta útil dentro de los sistemas de justicia laboral. Sin embargo, la capacidad para generar acuerdos satisfactorios presentó variaciones según factores como la disposición de las partes, la cultura jurídica y las características institucionales del procedimiento.

En conclusión, la eficacia de la mediación laboral previa al litigio individual de trabajo depende del equilibrio entre sus principios tradicionales y los mecanismos institucionales que favorecen su aplicación efectiva. Los resultados sugieren que los modelos que combinan la autonomía de las partes con determinados mecanismos de promoción u obligatoriedad presentan mejores condiciones para fortalecer la resolución temprana de conflictos laborales.

Referencias

- Amézquita, L. (2024). La relación de dependencia en el Derecho del Trabajo. *Opus Magna Constitucional*, 21(1), 185–206. <https://n9.cl/e5riw>
- Angulo, B., Barzola, J., & Campos, F. (2026). La eficacia de los mecanismos alternativos de solución de conflictos en Ecuador: Un estudio crítico. *Revista Lex*, 9(32), 265–280. <https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i32.455>
- Arpangi, A., Laksana, A. W., Widodo, H., Triyanto, T., & Suparmin, A. (2025). Resolution of Industrial Relations Disputes in Court Rulings and the Fair Fulfillment of Workers' Rights in Indonesia: An Islamic Legal Perspective. *JURIS (Jurnal Ilmiah Syariah)*, 24(1), 51–62. <https://doi.org/10.31958/juris.v24i1.13423>
- Calle, N., & Steele, J. (2025). Los límites del acuerdo de mediación. *AlfaPublicaciones*, 7(2), 129–154. <https://doi.org/10.33262/ap.v7i2.616>
- Cedalise, C. (2022). La eficacia de los mecanismos alternos de solución de conflictos en las relaciones laborales. *Anuario de Derecho*, (50), 184–208. <https://n9.cl/mrpp5>

- Cedeño, A., & Pérez, E. (2023). Eficacia de la mediación realizada en el centro de mediación laboral del Ministerio del Trabajo del Guayas. *MLS Law and International Politics*, 2(2), 19–32. <https://doi.org/10.58747/mlslip.v2i2.2266>
- Cueva-Vera, C., Vera-Merchán, S., Castro-Morales, S., & Alfonso-Caveda, D. (2025). Mediación laboral en Ecuador: Revisión crítica del marco normativo, formación y cultura mediadora. *Journal of Economic and Social Science Research*, 5(3), 78–92. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v5/n3/199>
- Durán-Chávez, C., & López-Alarcón, E. (2024). Análisis crítico de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en mediación en Ecuador. *Debate Jurídico Ecuador*, 7(3), 332–349. <https://doi.org/10.61154/dje.v7i3.3505>
- Durán-Mackliff, J., & Herrera-Herrera, G. (2025). Hacia una nueva justicia: El papel de la sociedad en la optimización de procesos litigiosos. *Revista Sociedad & Tecnología*, 8(S2), 449–464. <https://doi.org/10.51247/st.v8iS2.645>
- González, A. (2023). *Los mecanismos alternativos de resolución de conflictos: La mediación laboral* [Trabajo de fin de máster, Universidad de Cantabria]. Repositorio Institucional de la Universidad de Cantabria. <https://n9.cl/a1kkiy>
- Losada, B., & Briz, M. (2024). La gestión de conflictos laborales: Habilidades necesarias para el mediador laboral. *Revista de Derecho*, (29), e3694. <https://doi.org/10.22235/rd29.3694>
- Ludeña, M., & Pineda, D. (2025). La mediación laboral obligatoria como requisito previo al litigio ante la unidad judicial de trabajo. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(1), 1661–1674. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3443>
- Medina, D., & Chancay, A. (2025). Análisis jurídico práctico de la mediación en el Ecuador y su legislación comparada con otros países. *Revista Social Fronteriza*, 5(5), e916. [https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5\(5\)916](https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5(5)916)
- Noer, M., Herman, H., Nur'Iva, M., & Mahyuddin, A. (2026). The role of mediators in resolving industrial relations disputes at the Manpower Office of Makassar City. *International Journal of Public Policy and Bureaucracy*, 3(1), 46–55. <https://n9.cl/x77yl>
- Palacios-Xochipa, J. (2020). La epistemología de la mediación y su impacto en la profesionalización de los MASC en la cultura de paz. *Eirene Estudios de Paz y Conflictos*, 3(4), 25–36. <https://www.redalyc.org/journal/6759/675971331003/html/>
- Puertas-Barahona, J., & Bermúdez-Santana, D. (2023). La mediación como mecanismo de justicia restaurativa en el Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(3), 25–35. <https://doi.org/10.62452/y22cb648>
- Rebayla, E., Segre, J., Rojas, M., & Indita, W. (2023). Effectiveness of conciliation mediation in Regional Arbitration Branch – National Capital Region. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(1), 222–249. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.01.21>
- Rodríguez, D. (2024). Resolución de conflictos laborales en Latinoamérica: El papel de los sindicatos en la mediación laboral. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 66(167), 221–249. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2023.167.18539>
- Rodríguez, D. (2025). El impacto de la mediación empresarial en la mejora del clima laboral y la productividad. *Revista Ecuatoriana de Derecho y Administración*, 2(2), 99–122. <https://doi.org/10.69583/reda.v2n2.2025.138>

- Rodríguez, D. (2026). Mediación laboral, conflictos laborales y sindicatos. *Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*, 11(31), 299–323. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v11i31.629>
- Sherman, N., & Momani, B. (2025). Alternative dispute resolution: Mediation as a model. *F1000Research*, 13, 778. <https://doi.org/10.12688/f1000research.152362.2>
- Uzougbo, N., Akagha, O., Coker, J., Bakare, S., & Ijiga, A. (2023). Effective strategies for resolving labour disputes in the corporate sector: Lessons from Nigeria and the United States. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 20(3), 418–424. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.20.3.2451>
- Valle, W., & Correa, J. (2026). La mediación laboral prejudicial como mecanismo de garantía a la tutela efectiva de los derechos del trabajador. *RECIAMUC*, 10(1), 125–141. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/10.\(1\).oct.2026.125-141](https://doi.org/10.26820/reciamuc/10.(1).oct.2026.125-141)

Transparencia

Conflicto de interés

Los autores declaran que no existen conflictos de interés de naturaleza alguna como parte de la presente investigación.

Fuente de financiamiento

Los autores financiaron completamente la investigación.

Declaración sobre el uso de Inteligencia Artificial (IA)

Durante la elaboración de este artículo se utilizó una herramienta de inteligencia artificial como apoyo en la revisión y mejora del estilo académico del texto, específicamente para la corrección gramatical y la optimización de la claridad expositiva. La herramienta no participó en la generación de datos, el análisis, la interpretación de resultados ni en la formulación de conclusiones. En consecuencia, la responsabilidad sobre el contenido científico, la metodología y la integridad del estudio recae exclusivamente en los autores.

Contribución de autoría

Yamilex Zulay Ajo Rojas: Conceptualización, metodología, software, validación, análisis formal, investigación, gestión de datos, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, administración del proyecto, recursos, supervisión.

Genesis Michelle Rodriguez Guevara: Conceptualización, investigación, gestión de datos, redacción - revisión y edición, financiamiento, recursos, supervisión.

Yesenia Jacqueline Sanaguano Echeverria: Conceptualización, investigación, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento.

Fredy Roberto Hidalgo Cajo: Metodología, validación, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento.

Los autores contribuyeron activamente en el análisis de los resultados, revisión y aprobación del manuscrito final.