



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

Análisis de la validez de la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo

**AUTORA:**

Viteri Villamarín, Jemima Victoria

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de  
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL  
ECUADOR**

**TUTOR:**

Abg Cuadros Añazco, Xavier Paúl Mgs.

**Guayaquil, Ecuador**

**20 de febrero del 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO

### CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Viteri Villamarín, Jemima Victoria** como requerimiento para la obtención del Título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

#### TUTOR

f. \_\_\_\_\_

**Abg. Cuadros Añazco, Xavier Paul Mgs.**

#### DIRECTORA DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Dra. Lynch Fernández, María Isabel Mgs.**

**Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Viteri Villamarín, Jemima Victoria**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Análisis de la validez de la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo** previo a la obtención del Título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República De Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2022**

**LA AUTORA**

f. \_\_\_\_\_

**Viteri Villamarín, Jemima Victoria**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Viteri Villamarín, Jemima Victoria**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis de la validez de la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2022**

**LA AUTORA**

f. \_\_\_\_\_

**Viteri Villamarín, Jemima Victoria**

# INFORME URKUND

The screenshot displays the URKUND interface. On the left, a sidebar shows document metadata: 'Documento' (SEMESTRE B 2022 VITERI JEMIMA.docx), 'Presentado' (2022-02-17 09:07), 'Presentado por' (jemimaviteri@gmail.com), 'Recibido' (maritza.reynoso.ucsg@analysis.orkund.com), and 'Mensaje' (VITERI VILLAMARIN JEMIMA VICTORIA). The main area shows a message snippet: '1% de estas 18 páginas, se componen de texto presente en 1 fuentes.' On the right, a 'Lista de fuentes' panel lists sources under 'Bloques', including 'TESES Maoly Toledo.docx'. The bottom toolbar contains navigation icons and status indicators like '0 Advertencias', 'Reiniciar', and 'Compartir'.

f. \_\_\_\_\_  
**Abg. Xavier Cuadros Añazco, Mgs**  
**TUTOR**

f. \_\_\_\_\_  
**Viteri Villamarín, Jemima Victoria**  
**AUTORA**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**Dr. Xavier Zavala Egas, Mgs.**

**Decano**

f. \_\_\_\_\_

**Abg. Maritza Reynoso Gaute, Mgs.**

**Coordinadora del Área**

f. \_\_\_\_\_

**Abg. Diego Zavala Vela, Mgs.**

**Oponente**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad:** Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas

**Carrera:** Derecho

**Periodo:** UTE B-2021

**Fecha:** 20 de febrero de 2022

**ACTA DE INFORME FINAL**

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado **Análisis de la validez de la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo**, elaborado por la estudiante **Viteri Villamarín, Jemima Victoria**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **DIEZ (10)**, lo cual la califica como **APTA PARA LA SUSTENTACIÓN**.

f. \_\_\_\_\_

**Abg. Xavier Cuadros Añazco, Mgs.**

# ÍNDICE

RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I	3
La relación de trabajo: Generalidades	3
Contrato Individual de Trabajo.	3
Contrato de Trabajo como Contrato de Adhesión	4
Principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales	5
El Arbitraje y la cláusula arbitral	6
Cláusula arbitral abusiva	10
CAPÍTULO II	12
Excepción de convenio arbitral	12
Legislación comparada: Perú	15
Validez de la cláusula arbitral	16
CONCLUSIONES	18
RECOMENDACIONES	19



## RESUMEN

Los trabajadores históricamente se han visto inmersos en una situación especial de desprotección. El legislador ecuatoriano, ha incorporado continuamente normas con la intención de velar las circunstancias de la masa trabajadora; no obstante, existen muchas lagunas normativas y en la realidad es evidente la ausencia de mecanismo de protección para los trabajadores. Asimismo, en la legislación ecuatoriana se prevé la posibilidad de resolver controversias laborales, producto de contratos individuales de trabajo, mediante al Arbitraje; sin embargo, la realidad atiende a que la implementación de este mecanismo empeoraría la condición del trabajador conminándolo a renunciar a sus derechos. A lo largo del trabajo se pondrán en consideración los escenarios de validez de las cláusulas arbitrales en el Ecuador y su viabilidad de incorporación en los contratos de trabajo. Esto es relevante puesto que, en Latinoamérica, tanto Colombia como Perú ya han determinado tratamientos para las cláusulas abusivas, y la consignación de cláusulas arbitrales en los contratos de trabajo; dejando por sentada su viabilidad y validez; a diferencia que en Ecuador que, por falta de normativa y delimitación, que virtualmente imposibilita el pactar una cláusula de arbitraje que no perjudique al trabajador.

**Palabras Claves:** Derechos laborales, Principios laborales, Irrenunciabilidad de los derechos, Cláusula arbitral, Cláusulas abusivas y Contrato de adhesión

## **ABSTRACT**

Historically, workers have been immersed in a special situation of vulnerability and lack of protection. The Ecuadorian legislator has continuously incorporated norms with the intention of safeguarding the circumstances of the working mass; nevertheless, there are many normative gaps and, it is evident the absence of a protection mechanism for the labor force. Likewise, Ecuadorian legislation provides for the possibility of resolving labor disputes arising from individual employment contracts through arbitration; however, the reality is that the implementation of this mechanism would aggravate the condition of the worker, forcing him to renounce to his legal rights. Throughout this paper we will consider the scenarios of validity of arbitration clauses in Ecuador and their viability of inclusion in employment contracts. This is relevant since, in Latin America, both Colombia and Peru have already determined procedures for the treatment of abusive clauses and the inclusion of arbitration clauses in employment contracts, taking for granted their viability and validity, unlike Ecuador, which, due to lack of regulations and delimitation, makes it virtually impossible to establish an arbitration clause that is not prejudicial to the employees.

**Key words:** Labor rights, Labor principles, Unrenounceability of rights, Arbitration clause, Abusive clauses, and Adhesion contract

## INTRODUCCIÓN

El presente memorial se encuentra segmentado en dos capítulos: el primero, en el que se presentarán y analizarán (i) generalidades del contrato de trabajo y todo lo que engloba la relación laboral y (ii) generalidades del arbitraje y de las cláusulas arbitrales. El segundo, enfocado en la realidad fáctica de la inclusión de las cláusulas arbitrales en el Ecuador, así como en otros países mediante la legislación comparada.

Es menester, para el desarrollo del presente trabajo, exponer la relación inequitativa de poder que existe entre el trabajador y su empleador. El trabajador por su situación de subordinación es propenso a otorgar concesiones, que lo afecten y favorezcan únicamente a su empleador. Entre estas concesiones podemos encontrar la inclusión de cláusulas dentro del contrato de trabajo, que no hayan sido discutidas y revisadas por ambas partes. De este tipo de disposiciones, podemos mencionar la Cláusula Arbitral, lo que nos conlleva a analizar la real validez de esta. Se analizará doctrina, jurisprudencia, que nos aterricen en la realidad del día a día de las relaciones contractuales laborales. (Alva, 2022)

Los conflictos laborales individuales, son los generados de la relación laboral, y una práctica común por parte del empleador para evitar que estos sean conocidos por una autoridad, es consignar cláusulas arbitrales dentro del contrato de trabajo. Esto con el objetivo de entorpecer el acceso a la justicia al trabajador y evitar el pago de derechos sustantivos existentes al ex-trabajador. Esta problemática ya ha sido identificada y reglada para bien, en otros países latinoamericanos, como Perú y Colombia. Y a lo largo de este memorial se analizaron los preceptos y condiciones que actualmente inviabilizan la implementación de las cláusulas arbitrales en los contratos individuales de trabajo en Ecuador al inicio de la relación laboral.

## CAPÍTULO I

### **La relación de trabajo: Generalidades**

Se entiende por relación de trabajo al vínculo contractual existente entre: “el trabajador” y “el empleador”; esta tiene por objeto que el trabajador preste sus servicios lícitos y personales, y que el empleador remunere los servicios prestados. Por medio de esta relación los trabajadores se sirven para acceder a las prestaciones de Seguridad Social, prestaciones económicas y necesarias, tanto para el trabajador como para el núcleo familiar del mismo. Entre estas podemos mencionar: Fondo de Reserva, Vacaciones, Décimo cuarta remuneración y Décimo tercera remuneración, Jubilación, entre otros. (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 2006)

La relación laboral se formaliza por medio del contrato de trabajo, pero este no se considera un requisito necesario para la existencia de la relación.

### **Contrato Individual de Trabajo.**

El contrato de trabajo es un vínculo jurídico, cuya configuración doctrinaria comprende estos tres elementos: (i) el trabajador se compromete a prestar sus *servicios personales*, (ii) bajo la *subordinación* al empleador, (iii) a cambio de una *remuneración*. El contrato de trabajo se encuentra preceptuado en el Código de Trabajo, y tiene como objetivo el regular los derechos y obligaciones de las partes. Si bien es cierto, los contratos de trabajos pueden ser: verbales o escritos, individuales o colectivos, e inclusive existe una clasificación mas amplia de estos, para fines del presente trabajo se analizará únicamente, la cláusula arbitral en el contrato individual escrito. (Berumen Lacavez, 2011)

El *deber ser* de los contratos dicta que: las disposiciones que se encuentren en éste sean acordadas por las partes; es decir, que exista una convención de partes. No obsta, sin embargo, el que el empleador incluya cláusulas en las que únicamente él se encuentre favorecido. Esta situación suele presentarse puesto que el empleador se encuentra en una posición de poder al negociar – que incluso históricamente se ha visto reconocida -, y el trabajador se ve en la necesidad de firmar y por lo tanto aceptar la totalidad del contenido del contrato. Un claro ejemplo de disposiciones consignada por parte del empleador son las cláusulas arbitrales. La

inclusión de cláusulas arbitrales es una práctica que solía ocurrir habitualmente en los contratos de adhesión hasta que por medio de la Ley Orgánica de Defensa al Consumidor fueron prohibidas. (Villalba, 2019)

### **Contrato de Trabajo como Contrato de Adhesión**

A pesar de que el contrato de trabajo y el contrato de adhesión tienen particularidades que los caracterizan y normas propias que los regulan, podemos encontrar aspectos afines:

- i.** Primero, en ambos casos estos son habitualmente elaborados exclusivamente por una de las partes.

En los contratos de trabajo: el empleador.

En los contratos de adhesión: las corporaciones.

- ii.** La ausencia de la voluntad de la parte a la que se le plantea el contrato elaborado previamente. Quien, por su posición desfavorable, no puede oponerse o modificarlo.

- iii.** La generalidad del clausulado; es decir, cláusulas elaboradas para ser introducidas dentro de varios contratos. Esto suele ocurrir cuando existe una contratación masiva, circunstancias comunes para las corporaciones y grandes empresas.

En materia laboral, podría aplicarse una contratación colectiva en la que, si procediese la cláusula arbitral por la naturaleza del contrato, pero en la práctica se celebran varios acuerdos individuales estandarizados.

Finalmente, podemos concluir que los contratos de adhesión y los contratos de trabajo tienen características similares, sin embargo, tienen tratamientos diferentes en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. (Villalba, 2019) Con respecto al contrato de adhesión, la Ley Orgánica de Defensa al Consumidor, prohíbe la inclusión de ciertas cláusulas y dispone que: si éstas fuesen introducidas dentro de un contrato de adhesión se entenderían como no escritas e ineficaces de pleno derecho, disposición que reza:

Art. 43.- Cláusulas prohibidas.- Son nulas de pleno derecho y no producirán efecto alguno las cláusulas o estipulaciones contractuales que:

- 1.** Eximan, atenúen o limiten la responsabilidad de los proveedores por vicios de cualquier naturaleza de los bienes o servicios prestados;

2. Impliquen renuncia a los derechos que esta ley reconoce a los consumidores o de alguna manera limiten su ejercicio;
  3. Inviertan la carga de la prueba en perjuicio del consumidor;
  4. Impongan la utilización obligatoria de un arbitraje o mediación, salvo que el consumidor manifieste de manera expresa su consentimiento;
- (...) (2006)

Entonces, partiendo de la premisa planteada, si a luz meridiana se considera que los contratos de trabajo, por la realidad fáctica de los suscriptores, normalmente atienden a ser contratos de adhesión, ¿Sería viable considerar la inclusión de cláusulas que, en los contratos de adhesión por su naturaleza, se consideran como no escritas e ineficaces de pleno derecho en los contratos individuales de trabajo?

### **Principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales**

Acerca de este tema, el Código de Trabajo en su articulado sostiene lo siguiente: “Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (2005). Con respecto a este precepto jurídico, la doctrina explica que la renuncia por parte del trabajador a beneficios legales es debido a la falta de libertad, propio de la subordinación de la relación laboral. Por lo que salvo que exista prueba en contrario, se presume que ha existido un vicio del consentimiento, lo que tiene como efecto la nulidad de la renuncia por parte del trabajador. (Higa, 2015)

Tanto es así que, en la práctica, podemos encontrar un sinnúmero de fallos jurisdiccionales en los que el dirimente afirma que, a pesar de existir pruebas que cumplen con los preceptos de utilidad, conducencia y pertinencia, los derechos de los trabajadores no son renunciables y conmina al empleador al pago de obligaciones que, en cualquier otra circunstancia, no sería viable.

Si bien es cierto, cuando un trabajador firma un contrato con cláusula arbitral, este no ha renunciado a sus derechos laborales sustantivos, puesto que al acudir ante un arbitro y al justificar sus derechos, el arbitro deberá, en el laudo, ordenar el pago de los derechos existentes. Pero, como ya fue mencionado, el someterse al Arbitraje implica someterse a disposiciones específicas y que incluso, normalmente, conlleva al pago de tasa administrativas en el Centro de Arbitraje. Por lo que, si un trabajador pretendiese acceder a la justicia, debería pagar una

suma cuantiosa para hacerlo. Suponiendo, entre otras cosas, un obstáculo para que éste acceda a la justicia, oponiéndose a lo consagrado en la Carta Magna de la República del Ecuador:

Art. 75.- Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Se podría discutir que el someter el conflicto a Arbitraje supone un derecho optativo, y el trabajador podría seleccionar que vía escoger, pero ¿Qué ocurre en la práctica cuando la cláusula impuesta dispone la renuncia de la jurisdicción ordinaria? ¿Existen alternativas para delimitar el proceder por parte de los trabajadores afectados? ¿Existen disposiciones normativas claras que prevengan la convención de esta cláusula como mecanismo de protección?

### **El Arbitraje y la cláusula arbitral**

Para poder determinar la validez de la cláusula arbitral es menester ilustrar al lector acerca de la misma. “El convenio arbitral es la antesala al inicio del arbitraje.” (Ledesma, 2013)

En todo caso, se entiende por convenio arbitral, al pacto por medio del que las partes acuerdan someter los posibles conflictos que surjan del de una relación jurídica contractual, al arbitraje.

Asimismo, el arbitraje es un medio de solución de conflictos heterocompositivo que posee ventajas, pues se caracteriza por ser imparcial, expedito y confidencial; sin embargo, entre sus desventajas encontramos que consta con una sola instancia, necesita de la jurisdicción ordinaria para ejecutar el laudo, y la obligación del pago de tasas arbitrales. (Ledesma, 2013)

El primer supuesto de análisis que debemos abarcar sería entonces: (i) determinar si la cláusula arbitral plasmada en los contratos de trabajo es válida; y, (ii) delimitar si es posible o no que los conflictos derivados de materia laboral puedan someterse al Arbitraje. Al respecto la Constitución establece lo siguiente:

Art. 190.- Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir. (2008)

Así también, con respecto a los derechos del trabajador, plantea lo siguiente:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

(...)

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente. (2008)

Siendo el Arbitraje aceptado por la Constitución como método de solución de conflictos en Materia Laboral, es menester mencionar lo que ocurre en la práctica. En este sentido se adjuntó, con fines ilustrativos, el Tarifario establecido por el Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Quito, el cual tiene ciertos criterios para establecer los costos de este proceso. Estos siendo: (i) la cuantía del proceso a someter a arbitraje y (ii) el número de árbitros que intervendrán en la resolución del conflicto.

**Tabla 1**

*Tarifario para el cálculo del costo*

Cuantía US \$		Tarifas US\$ 1 Arbitro		Tarifas US\$ 3 Árbitros		
Desde	Hasta	F. Básica	Por mil Exceso	F. Básica	Por mil Exceso	
1	0	1.999	168	0	263	0
2	2.000	3.999	168	52,50	263	82,04
3	4.000	7.999	273	43,75	427	68,37
4	8.000	15.999	448	36,46	700	56,98
5	16.000	31.999	740	30,38	1.156	47,48
6	32.000	63.999	1.226	25,32	1.916	39,57



<b>7</b>	64.000	127.999	2.036	21,10	3.182	32,98
<b>8</b>	128.000	255.999	3.386	17,58	5.293	27,48
<b>9</b>	256.000	511.999	5.636	14,65	8.810	22,90
<b>10</b>	512.000	1'023,999	9.386	12,21	14.672	19,08
<b>11</b>	1024000	2'047,999	15.638	10,18	24.441	15,90
<b>12</b>	2048000	4'095,999	26.062	8,48	40.723	13,25
<b>13</b>	4096000	8'191,999	43.429	7,07	67.859	11,04
<b>14</b>	8192000	16'383,999	72.388	5,89	113.079	9,20
<b>15</b>	16384000	32'767,999	120.639	4,91	188.445	7,67
<b>16</b>	32768000	en adelante	201.084	4,09	314.110	6,39
<b>17</b>	Indeterminada			1050		1260

**Nota.** El contenido de la presente tabla de calculo de costos arbitrales es meramente informativo y referencial. (Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Quito, 2019)

Una vez señalados los precios referenciales, se analizará el siguiente ejemplo de cláusula modelo propuesto por Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Quito, con el propósito de evidenciar cuales serían las condiciones que supondría someter el conflicto al arbitraje.

Toda controversia, o diferencia derivada de este contrato, es sometida por las partes a la resolución de un Tribunal de Arbitraje de la Cámara de Comercio de Quito, que se sujetará a lo dispuesto en la Ley de Arbitraje y Mediación, al reglamento del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Quito y a las siguientes normas:

- a.** Los árbitros serán seleccionados conforme lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación.
- b.** Las partes renuncian a la jurisdicción ordinaria, se obligan a acatar el laudo que expida el Tribunal Arbitral y se comprometen a no interponer ningún tipo de recurso en contra del laudo arbitral.

- c. Para la ejecución de las medidas cautelares, el Tribunal Arbitral tiene la facultad de solicitar de los funcionarios públicos, judiciales, policiales y administrativos su cumplimiento, sin que sea necesario recurrir a juez ordinario alguno.
- d. El Tribunal Arbitral está integrado por tres árbitros.
- e. El procedimiento arbitral será confidencial.
- f. El lugar de arbitraje será en las instalaciones del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Quito. (2019)

De la lectura de lo citado, se establecen las condiciones, para las partes, si alguna de ellas tomar acciones legales en caso de existir un conflicto. Entre estas, (i) que sea un órgano arbitral colegiado, elevando el costo; (ii) así también se impone un lugar en específico, siendo una práctica común por la parte empleadora el designar un Centro de Arbitraje que sea lejano al lugar de trabajo. Esto podría entenderse como una renuncia del domicilio por parte del trabajador, lo que se opone expresamente a las reglas de la competencia establecidas en el Código Orgánico General de Procesos (cuerpo normativo que, en lo posterior, dentro del desarrollo del presente memorial, podrá ser denominado únicamente como “COGEP”):

Art. 11.- Competencia excluyente.- Únicamente serán competentes para conocer las siguientes acciones:

1. La o el juzgador del domicilio del trabajador en las demandas que se interpongan contra este. Queda prohibida la renuncia de domicilio por parte de la o del trabajador. (2015)

Planteando un escenario, muy cercano de la realidad, el incluir una cláusula como la antes citada, en un contrato de trabajo celebrado en Guayaquil. Implicaría: (i) gastos de movilización, (ii) gastos de patrocinio, y (iii) el pago de la tasa arbitral; que, realizando un cálculo con la tabla antes citada, designando la cuantía en USD \$3,000.00 para efectos del ejemplo, tendríamos como resultado USD \$345.04, un valor cercano a la Remuneración Básica Unificada. Sumando todos estos valores, para un trabajador que gana el salario mínimo, sería impensable para un trabajador el acudir al Arbitraje

Resulta necesario mencionar que, por su naturaleza en la relación de trabajo, la parte que suele demandar derechos es el trabajador. Por lo que la parte que necesita determinar si le es factible el elevar la controversia a arbitraje, probablemente la parte con menor poder económico, suponiendo un obstáculo para acceder a sus derechos. Entonces, sin perjuicio de

que no existe estipulación normativa que prohíba el arbitraje en materia laboral – y que incluso la Constitución de la República y las normas de trabajo sustantivas lo declaran como viable - En la práctica la inclusión de una cláusula arbitral en la suscripción del contrato de trabajo ¿No sería un mecanismo impuesto con el fin de privar al trabajador de sus derechos?

### **Cláusula arbitral abusiva**

Según Rodríguez-Yong, las cláusulas abusivas podrían calificarse como tal, si se cumpliesen los siguientes criterios:

- a) Si se está en presencia de un contrato estándar o de adhesión celebrado entre personas con un poder de negociación inequitativo;
- b) Si las partes tuvieron la oportunidad de leer y conocer el contrato antes de proceder a su firma;
- c) Si la cláusula acusada de ser abusiva se encontraba redactada en letra pequeña;
- d) Si la cláusula puede calificarse como sustancialmente injusta y, por último,
- e) Las circunstancias que rodearon la formación del contrato.

Asimismo, deben considerarse circunstancias como la edad, educación, inteligencia y experiencia comercial de las partes. (2011)

De lo antes citado, las siguientes circunstancias son escenarios ocurren con normalidad dentro de la relación laboral:

- a. La existencia de un contrato estándar es una práctica común para las empresas, en este solo se reemplazan los datos personales, el puesto que ocuparía la persona y la remuneración. Por lo que las cláusulas ya se encuentran establecidas y no serán revisadas, ni modificadas, aunque el trabajador lo pida.
- b. El trabajador por la necesidad de obtener el trabajo probablemente firmará el contrato sin revisarlo, puesto que para él existen dos opciones: firmar o perder la oportunidad de trabajo. Pero en el caso que este si fuese revisado, la longitud del contrato, la complejidad y el lenguaje jurídico utilizado podrían afectar la comprensión del lector, y su revisión no favorecería la situación del trabajador. (Feo, 2021)
- c. El empleador por su naturaleza normalmente tiene más formación académica y más experiencia en la firma de contratos. Siendo estos elementos clave, para afirmar que la

situación en la que están el empleador y el trabajador no es la misma, y existe desequilibrio dentro de la relación.

Toda vez que se han identificado, situaciones que ocurren que podrían calificar una cláusula como abusiva, procederemos a profundizar en las cláusulas arbitrales abusivas. Se entenderán como cláusulas arbitrales abusivas, (i) Las que eliminen o entorpezcan el ejercicio de una acción o recurso judicial a una de las partes, (ii) Si los honorarios del árbitro o del colegio, superasen la cuantía del proceso, (iii) Si una de las partes nunca ha tenido experiencia con el arbitraje, (iv) Si la parte que desea elevar el conflicto a arbitraje no cuenta con los recursos necesarios para costear el proceso, (v) La sede en la que se resolverá el conflicto, no se encuentre en remotamente cerca al lugar en el que se entabló la relación jurídica. Varios de estos criterios cumpliéndose en el escenario planteado el anterior tema. (Medina, 2016)

De lo mencionado resulta necesario precisar cual es el tratamiento que tienen las Cláusulas Arbitrales Abusivas en Ecuador, pero la realidad es que no existe un procedimiento establecido. La ausencia de normativa o criterio de como los tribunales y juzgados deben actuar frente a estos casos, perjudica a los trabajadores. A diferencia de otros países latinoamericanos como Colombia, en los que la parte afectada por la imposición de una cláusula arbitral abusiva se encuentra facultada a acudir a un juez ordinario y alegar el carácter abusivo de la cláusula. Una vez que el caso sea presentado ante el juez, y se verifique que se cumplan las condiciones para ser considerada abusiva, el juez declarará su carácter de abusiva y esta se entenderá ineficaz de pleno derecho. (Medina, 2016)

## CAPÍTULO II

### Excepción de convenio arbitral

Toda vez que se ha discutido lo gravoso que sería para el trabajador someter el conflicto a Arbitraje, existe la cuestión de que ocurriría si el trabajador ignorara lo contenido en el contrato y presentara una demanda en la Unidad Judicial correspondiente. Para resolver esta cuestión, se revisó el Art. 153 del Código Orgánico General de Procesos, que determina las excepciones previas:

Art. 153.- Excepciones previas. Solo se podrán plantear como excepciones previas las siguientes:

1. Incompetencia de la o del juzgador. (...)

(...) 10. Existencia de convenio, compromiso arbitral o convenio de mediación. (2015)

En este caso existen dos posibles escenarios, la contraparte puede plantear dentro de su contestación esta excepción previa, como puede no hacerlo. Si no es alegada la excepción, se entiende que la parte renuncia tácitamente al convenio arbitral, y en ese caso el Juez debe declararse competente para conocer la causa. En un segundo escenario, y este siendo el más común: el empleador plantea la excepción previa, en este caso el Juez deberá pronunciarse acerca de esta excepción, pudiendo incluso dictar sentencia aceptando dicha excepción, toda vez que es una excepción no subsanable, y ordenar el archivo definitivo de la causa.

De la misma forma, en atención al contexto tratado, la Ley de Arbitraje y Mediación establece lo siguiente:

Art. 7.- El convenio arbitral, que obliga a las partes a acatar el laudo que se expida, impide someter el caso a la justicia ordinaria. Cuando las partes hayan convenido de mutuo acuerdo someter a arbitraje sus controversias, los jueces deberán inhibirse de conocer cualquier demanda que verse sobre las relaciones jurídicas que las hayan originado, salvo en los casos de excepción previstos en esta Ley. En caso de duda, el órgano judicial respectivo estará a favor de que las controversias sean resueltas mediante arbitraje. Toda resolución a este respecto deberá ser notificada a las partes en el término de dos días. (2006)

Toda vez que se ha mencionado lo que la normativa establece, es menester considerar que ocurre en la realidad fáctica en los procesos judiciales laborales. La Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia emitió la siguiente resolución, con respecto a la excepción por convenio arbitral:

La parte actora ha suscrito con su representado un Addendum al contrato de trabajo, en el cual de no existir entendimiento se someten al “Sistema de arbitraje y al Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Guayaquil ...”; se observa que el Art. 190 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce a la Mediación y al Arbitraje como un medio alternativo para la solución de conflictos en las materias en que se pueda transigir. Si bien el numeral 11 del Art. 326 ibídem, señala que “Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”; para conciliar o mediar debe existir la voluntad de las partes; voluntad que en la especie no ha existido; pues la actora comparece ante el Juez de Trabajo a formular sus reclamaciones y el demandado a través de todo el proceso ante la insinuación de la Jueza tanto en la audiencia preliminar como en la definitiva, se ha negado a llegar a ningún acuerdo; por tanto la accionante está en su legítimo derecho de reclamar por la vía judicial sus derechos laborales irrenunciables e intangibles, que considera han sido conculcados. La competencia nace de la Constitución y la Ley; encontrándose la causa sometida, como ya se analizó a conocimiento de la presidenta de la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia debido al fuero en un proceso en el que se han respetado las garantías del debido proceso.; por lo que la excepción que formula el demandado al contestar la demanda deviene en improcedente. (Sentencia N° 0169-2014-SL, 2014)

Así también este órgano resolvió lo siguiente,

En primer lugar, la definición del arbitraje como un sistema alternativo, al cual no puede conducirse al trabajador porque su Juez natural es el laboral, tal como lo determina el artículo 568 del código de la materia; y, en segundo lugar, que el sistema arbitral debe cumplir con el hecho previo de que exista entre las partes un mutuo acuerdo y que las controversias sean susceptibles de transacción, cuando del análisis efectuado a este caso, se ha declarado la comprobación, conforme a derecho, de la vinculación jurídica entre las partes de carácter laboral, premisa que genera la obligatoriedad de aplicar los principios constitucionales contenidos en los numerales 4 y 5 del artículo 35, de que los

derechos del trabajador son irrenunciables y de que la transacción es válida siempre que no implique renuncia de esos derechos, volviéndose evidente que el sometimiento de las controversias producidas en una vinculación laboral a una jurisdicción diferente de la del Juez Laboral si implica renuncia de derechos por parte del trabajador, lo cual está prohibido al declararse competente para conocer este litigio producido entre las partes de un vinculo laboral y declarar válido el proceso. (Sentencia N° 52, R.O. 78, 1-XII-2009)

Las Jurisprudencias citadas rechazan la excepción del Convenio Arbitral, con diferentes razonamientos:

- i.** La sentencia N° 0169-2014-SL, establece que “para conciliar o mediar debe existir la voluntad de las partes; voluntad que en la especie no ha existido.” A pesar de que el caso se refiere a un convenio arbitral, se mencionan otros medios de solución de conflicto. Sin embargo, de la lectura holística de la sentencia: la Sala alega que no existe voluntad por parte del trabajador que presentó la demanda, lo que implica un vicio del consentimiento. A pesar de que el razonamiento de la Sala es escueto, puesto que no profundiza en el mismo ni analiza la nulidad producto del vicio del consentimiento; finalmente llega a la conclusión de que el trabajador se encuentra facultado a reclamar sus derechos por medio de la vía judicial.
- ii.** La Sentencia N° 52, R.O. 78, 1-XII-2009, en cambio rechaza la excepción, puesto que la Sala considera que el someter el conflicto a Arbitraje supone una renuncia de derechos por parte del trabajador, lo que se encuentra prohibido. Por lo que el argumento planteado para declararse competente para conocer la causa es el principio de Irrenunciabilidad de los derechos de los Trabajadores.

No obstante, la Constitución establece lo siguiente, acerca de la teoría del Juez Natural:

Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: (...)

3. (...) Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento. (2008)

El Código de Trabajo, cuerpo normativo ecuatoriano sustantivo de lo laboral, con respecto a la vía para la resolución de las controversias de trabajo, señala lo siguiente:

Art. 575.-Trámite de las controversias laborales. - (Sustituido por el núm. 6 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos. (2005)

Por lo que, si bien es cierto, no existe una sanción civil para una cláusula arbitral en Ecuador, el trabajador se encuentra teóricamente, facultado a acceder a la justicia por medio de la jurisdicción ordinaria. Si bien es cierto la Constitución reconoce al Arbitraje en su Art. 190, como procedimiento de solución de controversias, y la doctrina establece que no se renuncia al Juez Natural, sino supone el cambio voluntario de autoridad competente.

Por lo anterior expuesto, podemos afirmar que no existe la voluntad por parte del trabajador de someter el conflicto al Arbitraje. Por lo que, sí existiría una renuncia por parte de este, no a sus derechos sustantivos sino a sus derechos adjetivos, que implican el acceso a la justicia ordinaria al reconocimiento de sus derechos.

### **Legislación comparada: Perú**

Perú a diferencia de Ecuador, tiene normativa que regula el uso de cláusulas arbitrales en los contratos de trabajo, esta se encuentra en La Nueva Ley Procesal del Trabajo. Dentro de sus disposiciones establece lo siguiente:

SEXTA.- Las controversias jurídicas en materia laboral pueden ser sometidas a arbitraje, siempre y cuando el convenio arbitral se inserte a la conclusión de la relación laboral y, adicionalmente, la remuneración mensual percibida sea, o haya sido, superior a las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

De esta disposición podemos identificar que se admite el arbitraje en materia laboral, siempre que se cumplan dos condiciones específicas. Estas siendo:

- i.** Que el convenio arbitral se inserte una vez que haya terminado la relación laboral. Esta condición es importantísima, puesto que, una vez concluida la relación laboral, el



trabajador esta en la posición de optar por voluntad propia, el someter el conflicto a Arbitraje.

- ii. Que la remuneración mensual del trabajador haya sido o sea superior a las 70 Unidades de Referencia Procesal. Para entender esta condición es necesario establecer que es una Unidad de Referencia Procesal. Según Guzmán “La Unidad de Referencia Procesal (URP) constituye una disposición de la Ley Orgánica del Poder Judicial y es aplicada para la fijación de cuantías, tasas, aranceles judiciales y multas previstas en la ley, o establecidas en la legislación procesal.”(2021) El valor fijado de la URP por el Consejo Ejecutivo mediante el Decreto Supremo N° 398-2021-EF, es de S/ 460.00. De la conversión realizada en el mes de febrero del 2022, de sol peruano a dólar estadounidense por medio de la plataforma, ExchangeRates.org, el valor resultante fue USD \$120,67. Por lo que 70 URP, serían equivalentes a USD \$8.446,90. Así también es relevante para el análisis señalar cual es el sueldo mínimo en Perú, este de S/930, equivalente a USD \$244.00.

Finalmente podemos concluir que el haber percibido 70 URP, es un valor bastante elevado, y impuesto con la intención restringir que un gran porcentaje de trabajadores sometan o sean coaccionados a someter el conflicto a arbitraje. Sin embargo, también podríamos decir que es un limitante, que privilegia a cierto grupo de trabajadores.

Estas condiciones garantizan que el arbitraje se de en condiciones justas para las partes, y al no adolecer de vicios del consentimiento al momento de la suscripción del convenio, la cláusula arbitral pactada se entienda válida.

### **Validez de la cláusula arbitral**

A lo largo del trabajo, hemos expuesto las razones por las que no deberían incluirse cláusulas arbitrales en los contratos de trabajo, al iniciar la relación laboral. Primero, debemos mencionar que, en los contratos de adhesión, se prohíbe la inclusión de cláusulas arbitrales, y del análisis previo podemos denotar que son contratos similares, por lo que deberían ser regulados análogamente, pero este no es el caso.

Adicionalmente, si la cláusula arbitral fuese establecida de común acuerdo, esta sería válida; pero el escenario en el que, exclusivamente una de las partes la consigne dentro del contrato siendo este regularmente la parte empleadora, se entiende que el trabajador renuncia a la jurisdicción ordinaria, y no esta optando voluntariamente el someter el conflicto a otra autoridad. En este sentido debemos mencionar que los derechos de los trabajadores son irrenunciables por lo que la cláusula debería entenderse como nula. Y podríamos discutir que no se han renunciado derechos sustantivos laborales, derechos que son materia de controversia; pero en el caso que nos atañe se están renunciado derechos adjetivos laborales, por lo que si se configuraría la renuncia por parte del trabajador.

Asimismo, existe jurisprudencia, que a pesar de que no existe un criterio unificado, rechazan la excepción previa de convenio arbitral, puesto que consideran la cláusula incluida en el contrato de trabajo como nula y el trabajador en esta situación se encuentra legitimado para presentar una acción por medio de esta vía.

Ahora bien, analizando la situación en Perú, es evidente que el legislador ha buscado mecanismos para equilibrar la situación alrededor de las cláusulas arbitrales pactadas en los contratos de trabajo individuales. Lo que es un indicativo de que ya se analizó la problemática presentada en el presente trabajo y se determinó una solución que, reconoce la inclusión de cláusulas arbitrales al principio de la relación, como nula; y se determinaron condiciones en las que esta cláusula si pueda surtir efectos, condiciones que restringe al empleador.

Estas siendo: (i) que la cláusula se pactase posterior a la terminación de la relación laboral, de esta forma asegurándose que la voluntad de pactar no se encuentre afectada por la subordinación que deviene de la relación laboral; (ii) solo podrán pactarlos trabajadores que hayan percibido más de USD \$8.446,90, aproximadamente 20 veces la Remuneración Básica Unificada en Ecuador. Si estas dos condiciones se cumplen el someter la controversia a arbitraje sería válida, puesto que (i) el ex-trabajador se encuentra en condiciones de decidir si desea o no someter la controversia a arbitraje, por lo que no renuncia a la jurisdicción ordinaria, sino ejerce su derecho de libertad contractual al optar por el Arbitraje; (ii) debido al mínimo de remuneración impuesto, se entiende que el trabajador que decida optar por el Arbitraje, tiene la capacidad y las herramientas para hacerlo. Ya que su posición económica, nos indicaría que tiene el mismo estatus intelectual y social que su empleador. Por lo que sí es válida la cláusula arbitral siempre que se consideren estas especificaciones, que se encuentra en la legislación peruana.

## CONCLUSIONES

Del estudio del tema, se pudo determinar lo siguiente:

- i. Primero se estableció que el arbitraje es un método de solución de conflictos válido para solucionar controversias laborales individuales. Y que, bajo la normativa existente, el incluir la cláusula arbitral es válido en los contratos de trabajos individuales. Sin embargo, el que sea válido en el ordenamiento jurídico actual, no significa que esta no perjudique al trabajador al ser pactada como único medio de solución de futuras controversias.
- ii. En este sentido debemos mencionar que la inclusión de una cláusula arbitral en un contrato de trabajo conllevaría a la renuncia de derechos por parte del trabajador. Si bien es cierto no se renuncia a los derechos sustantivos, si a los derechos adjetivos propios del trabajador; por lo que esta debería ser nula.
- iii. La ausencia de un tratamiento en la normativa ecuatoriana acerca de las cláusulas abusivas, en los contratos de trabajo, perjudica al trabajador. Es cierto que, para los contratos de adhesión si existe, y consideramos que debería aplicarse análogamente al ámbito laboral.
- iv. Finalmente, cabe denotar la ausencia de normativa en Ecuador con respecto a la validez de la cláusula arbitral en los contratos de trabajo individuales. Sin embargo, existen criterios jurisprudenciales en los que se afirma su nulidad, por lo que el Órgano Legislativo debería incorporar dentro del ordenamiento jurídico los criterios expuestos por la Corte Nacional de Justicia.

## RECOMENDACIONES

Si bien es cierto, siempre va a existir el desequilibrio contractual, y esta es una circunstancia inevitable; se debe reformar el Código de Trabajo, e incluir condiciones que restrinjan cuando un conflicto puede ser resuelto por medio del Arbitraje. El Órgano Legislativo, debería revisar las condiciones establecidas en la legislación peruana y emplearlas en la medida de lo aplicable. Con respecto a los valores de la última remuneración estos deberían establecer por medio de un análisis previo. No obstante, se recomienda que este sea un valor alto que restrinja el porcentaje de masa de trabajadora que pueda optar por el arbitraje. Esta incorporación debería hacerse en el Capítulo II, De la administración de justicia, en este sentido:

Art. 565.- Juzgados del Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje.- Para la administración de justicia funcionarán Juzgados del Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Podrán someterse las controversias laborales individuales de trabajo al Arbitraje siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Haya culminado la relación laboral y se hayan cumplido las formalidades en los sistemas gubernamentales pertinentes.
- b) La remuneración mensual del ex-trabajador haya superado 10 remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador. (2005)

Asimismo, debería incluirse un artículo dentro del Código de Trabajo que prevea la nulidad de las cláusulas abusivas en los contratos de trabajo. Se podría tomar como guía el Art. 43 de La Ley Orgánica de Defensa al Consumidor, y su desarrollo versaría en este sentido:

Cláusulas Prohibidas en los Contratos de Trabajo.- Se entenderán nulas de pleno derecho las disposiciones contenidas en los contratos de trabajo que:

- a) Incluyan espacios en blanco.
- b) Sean ilegibles.
- c) Impliquen la renuncia de derechos sustantivos y adjetivos del trabajador
- d) Causen indefensión para el trabajador.
- e) Impongan al trabajador la utilización exclusiva de métodos alternativos de solución de conflicto, como Arbitraje y Mediación, para la resolución de controversias surgidas del contrato de trabajo. (2006)

## REFERENCIAS

- Alva, A. (2022) *Formas Especiales de Conclusión del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal de Trabajo: Conciliación, Transacción y Arbitraje*. <http://derechospedia.com/mas/derecho-laboral/194-formas-especiales-de-conclusi%C3%B3n-del-proceso-laboral-en-la-nueva-ley-procesal-de-trabajo-conciliaci%C3%B3n,-transacci%C3%B3n-y-arbitraje>
- Berumen Lacavez, M. (2011). *Contratos individuales de trabajo en Hispanoamérica*. Editorial Miguel Ángel Porrúa. <https://www21.ucsg.edu.ec:2653/es/lc/ucsg/titulos/40191>
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Quito, Ecuador. Asamblea Constituyente. Registro Oficial N°449.
- Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Quito. (2019a). *Cláusula Modelo*. [www.ccq.ec](http://www.ccq.ec)
- Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Quito. (2019b). *Tarifario para el cálculo del costo*. [www.ccq.ec](http://www.ccq.ec)
- Código de Trabajo. (16 de Diciembre de 2005). Quito, Ecuador. Congreso Nacional. Registro Oficial Suplemento N°167.
- Congreso Nacional Colombia. (2022). *RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA*.
- Feo, S. (2021). *Pero ¿de verdad alguien se lee los contratos?* <https://www.linkedin.com/pulse/pero-de-verdad-alguien-se-lee-los-contratos-sergio-feo/?originalSubdomain=es>
- Guzmán, C. (2021). *¿Qué es la Unidad de Referencia Procesal y a cuánto asciende este año?* [PSQ]. <https://pqs.pe/actualidad/que-es-la-unidad-de-referencia-procesal-y-a-cuanto-asciende-este-ano/>
- Higa, A. (2015). Las Cláusulas Arbitrales y la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista Derecho & Sociedad*, N° 46, 309-326.
- La Ley Orgánica de Defensa al Consumidor, Pub. L. No. 2006-54 (2006). <https://www.dpe.gob.ec/wp-content/dpetransparencia2012/literal/BaseLegalQueRigeLaInstitucion/LeyOrganicad>

elConsumidor.pdf

Ledesma, M. (2013). *Jurisdicción y arbitraje* (2a ed.). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Ley De Arbitraje y Mediación. (14 de diciembre de 2006). Quito: Ecuador. Comisión de Legislación y Codificación de la Ley De Arbitraje y Mediación. Registro Oficial 417.

Medina, J. (2016). *Introducción al concepto de Cláusulas Arbitrales abusivas* [Trabajo de Grado, Universidad Católica de Colombia]. <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/88595>

Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (2019). [https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6babe021c5bb19c/Ley\\_29497\\_Nva\\_ley\\_procesal\\_Trabajo.pdf?MOD=AJPERES](https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6babe021c5bb19c/Ley_29497_Nva_ley_procesal_Trabajo.pdf?MOD=AJPERES)

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (2006). *La relación de trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a, Ginebra.

Sentencia n° 0169-2014-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, (Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia 14 de febrero de 2014).

Rodriguez-Yong, C. (2011). Las cláusulas abusivas en el contrato de concesión desde la perspectiva estadounidense. *Revista Vniversitas*.

Villalba, A. (2019). *La aplicación de los mecanismos de control del contrato de adhesión al contrato de trabajo*. Tomo LXIX, Número 275. <http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.275-2.71128>

## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **Viteri Villamarín Jemima Victoria**, con C.C: 0928442136 autor del trabajo de titulación: **Análisis de la validez de la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo**, previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

**Guayaquil, a los 20 del mes de febrero del año 2022**

f. \_\_\_\_\_

**Viteri Villamarín, Jemima Victoria**

**C.C: 0928442136**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Análisis de la validez de la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Viteri Villamarín, Jemima Victoria		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Abg. Cuadros Añazco Xavier Paúl Mgs.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Derecho		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	20 de febrero del 2020	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	20 páginas
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho Laboral, Derecho Constitucional y Arbitraje		
<b>PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:</b>	Derechos laborales, Principios laborales, Irrenunciabilidad de los derechos, Cláusula arbitral, Cláusulas abusivas y Contrato de adhesión		
<b>RESUMEN/ABSTRACT:</b>	<p>Los trabajadores históricamente se han visto inmersos en una situación especial de desprotección. El legislador ecuatoriano, ha incorporado continuamente normas con la intención de velar las circunstancias de la masa trabajadora; no obstante, existen muchas lagunas normativas y en la realidad es evidente la ausencia de mecanismo de protección para los trabajadores. Asimismo, en la legislación ecuatoriana se prevé la posibilidad de resolver controversias laborales, producto de contratos individuales de trabajo, mediante al Arbitraje; sin embargo, la realidad atiende a que la implementación de este mecanismo empeoraría la condición del trabajador conminándolo a renunciar a sus derechos. A lo largo del trabajo se pondrán en consideración los escenarios de validez de las cláusulas arbitrales en el Ecuador y su viabilidad de incorporación en los contratos de trabajo. Esto es relevante puesto que, en Latinoamérica, tanto Colombia como Perú ya han determinado tratamientos para las cláusulas abusivas, y la consignación de cláusulas arbitrales en los contratos de trabajo; dejando por sentada su viabilidad y validez; a diferencia que en Ecuador que, por falta de normativa y delimitación, que virtualmente imposibilita el pactar una cláusula de arbitraje que no perjudique al trabajador.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-99-636-2579	<b>E-mail:</b> jemina.viteri@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre:</b> Reynoso Gaute, Maritza Ginette		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-3804600		
	<b>E-mail:</b> maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			