



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
DERECHO CORPORATIVO**

**La cláusula arbitral en los contratos individuales de los  
trabajadores en el Ecuador**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Maestría en Derecho Corporativo

**AUTOR:**

Sanchez Guevara, Angel Alfonso ([orcid.org/0009-0006-7634-6210](https://orcid.org/0009-0006-7634-6210))

**ASESORES:**

Dr. Obiol Anaya, Erik Francesc ([orcid.org/0000-0002-3513-5592](https://orcid.org/0000-0002-3513-5592))

Mtro. Campos Maldonado, Milagros Patricia ([orcid.org/0000-0002-0829-1645](https://orcid.org/0000-0002-0829-1645))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Civil

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TRUJILLO - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

La presente se la dedico a mis Madres, Lourdes y Roció las cuales son mi guía, mi luz y mi amor, ante todo. A mi padre quien me inculco desde que tengo uso de razón que el estudio es la mejor herencia que me puede dejar. A mis Hijos, Romina y Lucca quienes lo son todo para mí y trato ser un buen ejemplo para ambos y mis logros siempre serán dirigidos hacia ellos, mi motor. Se lo dedico también a la compañera de mi vida Geli por estar para mí y darme su amor incondicional. Y a mi hermano Gabriel, aunque físicamente haya partido siempre estará presente para mí.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi familia por ser mi pilar fundamental y brindarme su apoyo en cada decisión que tomo, a mis hijos Lucca y Romina por ser mi motor y también agradezco a las personas que directa o indirectamente han hecho posible que cumpla esta meta que me propuse.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN DERECHO CORPORATIVO**

**Declaratoria de la autenticidad del asesor**

Yo, ERIK FRANCESC OBIOL ANAYA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN DERECHO CORPORATIVO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La cláusula arbitral en los contratos individuales de los trabajadores en el Ecuador", cuyo autor es SANCHEZ GUEVARA ANGEL ALFONSO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 27 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ERIK FRANCESC OBIOL ANAYA <b>DNI:</b> 42417854 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3513-5592	Firmado electrónicamente por: OBIOLEF el 02-08-2023 11:44:28

Código documento Trilce: TRI – 0623124



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN DERECHO CORPORATIVO**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SANCHEZ GUEVARA ÁNGEL ALFONSO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN DERECHO CORPORATIVO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La cláusula arbitral en los contratos individuales de los trabajadores en el Ecuador", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ANGEL ALFONSO SANCHEZ GUEVARA <b>PASAPORTE:</b> A4033635 <b>ORCID:</b> 0009-0006-7634-6210	Firmado electrónicamente por: ASANCHEZG249 el 27-07-2023 12:39:35

Código documento Trilce: TRI - 0623145

# Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de la autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización .....	16
3.3. Escenario de Estudio .....	16
3.4 Participantes.....	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.6. Procedimientos .....	17
3.7. Rigor científico.....	18
3.8. Método de Análisis de Información.....	18
3.9. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	19
V. CONCLUSIONES.....	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS .....	32
ANEXO.....	1

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Participantes de la Investigación .....	19
---	----

## Índice de figuras

<b>Figura 2.</b> Triangulación de los resultados de la investigación .....	20
--	----

## Resumen

La presente investigación trata sobre la cláusula arbitral en los contratos individuales de los trabajadores en el Ecuador. El objetivo del estudio fue determinar en qué medida la falta de regulación normativa de las cláusulas arbitrales en los contratos de trabajo, vulnera el derecho de acceso a la justicia por parte el trabajador. La metodología empleada en el estudio se basó en la investigación básica, documental, la teoría fundamentada y en el método inductivo. Además, se aplicó la técnica entrevista, dirigida a 4 profesionales en derecho que laboran de manera independiente y 2 Jueces en materia laboral que ejercen sus competencias en la ciudad de Babahoyo. Los resultados revelan que la cláusula arbitral es válida para la resolución de conflictos; sin embargo, existen escenarios donde no se puede garantizar equidad. Por lo tanto, el objeto del arbitraje es la resolución de controversias presentes y futuras cuando existe un acuerdo mutuo. Se concluyó que, la cláusula arbitral es un mecanismo para resolver disputas en los contratos laborales, porque permite tanto al empleador como empleado acudir a un árbitro para resolver la controversia, en vez de los tribunales ordinarios; sin embargo, aquello no significa que no se vulneren los derechos del trabajador.

**Palabras clave.** Cláusula arbitral, contrato individual, ley de arbitraje y mediación, principio de irrenunciabilidad y derechos sustantivos.



## **Abstract**

The present investigation deals with the arbitration clause in the individual contracts of workers in Ecuador. The objective of the study was to determine to what extent the lack of regulatory regulation of arbitration clauses in employment contracts violates the worker's right of access to justice. The methodology used in the study was based on basic, documentary research, grounded theory and the inductive method. In addition, the interview technique was applied, aimed at 4 legal professionals who work independently and 2 Labor Judges who exercise their powers in the city of Babahoyo. The results reveal that the arbitration clause is valid for conflict resolution, however, there are scenarios where equity cannot be guaranteed; Therefore, the object of arbitration is the resolution of present and future disputes when there is a mutual agreement. It was concluded that the arbitration clause is a mechanism to resolve disputes in employment contracts, because it allows both the employer and employee to go to an arbitrator to resolve the controversy, instead of the ordinary courts, however, that does not mean that it is not violate the rights of the worker.

**Keywords.** Arbitration clause, individual contract, arbitration and mediation law, principle of inalienability and substantive rights

## I. INTRODUCCIÓN

La cláusula arbitral es un mecanismo para resolver disputas que pueden estar presentes en los contratos laborales. Establece que, al existir inconvenientes entre empleador y empleado, en lugar de acudir a los tribunales ordinarios, ambas partes acudirán a un árbitro para resolver la controversia (Fajardo, 2021). Es importante definir que las controversias son las originadas de la relación laboral, donde una práctica rutinaria de la parte empleadora en el Ecuador se basa en que cualquier conflicto que sucediera, será tratado por medio del tribunal de arbitraje; sin embargo, resulta fundamental exponer la situación de desigualdad en la que se ve expuesto el trabajador, en virtud de que por la subordinación en la que encuentra, se crea un escenario de vulnerabilidad y propenso de permitir concesiones que afecten acceder a procesos de justicia ordinaria o limitaciones de derechos.

Entre las concesiones que puede otorgar el trabajador cuando se encuentra en un escenario de vulnerabilidad por subordinación laboral se destaca la presencia de cláusulas en el contrato que no se hayan discutido entre las partes, sino más bien son implementadas de manera unilateral. Dentro de estas concesiones se resalta la cláusula arbitral, la misma que no siempre se firma bajo un escenario donde haya igualdad de condiciones entre el empleador y empleado, lo cual puede provocar el entorpecimiento para los trabajadores en relación de dependencia accedan a la justicia o que se favorezca al empleador con la evasión de pagos de los derechos sustantivos del trabajador.

Es importante destacar el hecho de que el arbitraje laboral es considerado por la Carta Magna del país, artículo 190, como un mecanismo alternativo para acceder a la justicia laboral; en el que las partes debe presentar mutuo acuerdo para renunciar a la justicia ordinaria y proceder con un tribunal de arbitraje. Motivo por el cual, existe controversia con respecto a que la firma de la cláusula arbitral representa la renuncia de derechos sustantivos laborales cuando se ejecuta al principio de la relación laboral. No obstante, el problema radica en el sentido de que por lo general la parte empleadora de manera exclusiva consigne una cláusula arbitral, donde el empleado se ve en la obligación de aceptar por su condición de subordinación, lo cual denota la ausencia de libertad absoluta a decidir de manera

voluntaria y no condicionada. Cuando aquello sucede, renuncia a la justicia ordinaria y se encuentra a disposición de otra autoridad.

De igual manera, se estipula que en el Ecuador existe jurisprudencia en que la cláusula arbitral en contratos de trabajo ha sido considerada nula por vulneración de derechos al trabajador, en tal sentido se manifiesta que a pesar de no existir un criterio unificado, se han presentado escenarios donde el trabajador ha reclamado la vulneración de sus derechos por medio de la justicia ordinaria; tal como lo estipula Viteri donde cita el caso de la Sentencia N° 0169-2014-SL, 2014, en la que se rechaza el sistema de arbitraje por el argumento de irrenunciabilidad de los derechos al trabajador. Es así, que la firma de cláusula arbitral supone hasta cierto punto la dimisión de derechos adjetivos.

Otro aspecto que se destaca dentro del contexto problemático se sustenta que los contratos laborales con convenio arbitral celebrados al principio de la etapa laboral, no solo limitan al derecho de litigar en los tribunales y a recursos legales que podrían estar disponibles en un proceso judicial, también genera el pago de valores económicos por tasas administrativas, por lo que, si un trabajador pretendiese defender la vulneración de sus derechos, deberá pagar, lo cual representa dificultades para garantizar el derecho de acceso a la justicia de manera gratuita. La Constitución del Ecuador (2021) en el art. 75 establece que todas las personas tienen derecho a acceder a la justicia de forma gratuita y a la protección efectiva, imparcial y rápida de sus derechos e intereses, de acuerdo con los principios de intermediación y celeridad, sin que queden en una situación de indefensión. Además, la ley sancionará aquellos casos en los que se incumplan las resoluciones judiciales.

El estudio se justifica en función de su relevancia, debido a que en la actualidad son diversos los conflictos o discrepancias que se generan en las relaciones laborales, por lo que la aplicación de la cláusula arbitral suele ser una herramienta beneficiosa para resolver los mismos fuera de los tribunales judiciales. Por esta razón es indispensable conocer lo que conlleva la aplicación de una cláusula arbitral en los contratos de trabajo, puesto que en ocasiones el arbitraje puede limitar los derechos legales y las opciones de recursos disponibles para el empleado en caso de una disputa.

El aporte teórico del presente estudio consiste en la presentación de información bibliográfica sobre la temática; es decir, se realiza un análisis doctrinario y de jurisprudencia con respecto a la cláusula arbitral. De igual manera, la investigación resalta las principales desventajas del arbitraje en el país, con la intención de que se puedan establecer criterios o parámetros de uniformidad que garanticen igualdad de condiciones cuando se establezca un convenio arbitral laboral. Mientras que el aporte práctico del estudio se basa en el establecimiento de recomendaciones como alternativas de solución sobre la problemática descrita.

La investigación es importante porque es fundamental que tanto el colaborador como el empleador entiendan las indicaciones y limitaciones del convenio arbitral antes de aceptarla, todo esto con la finalidad de evitar que se vulneren sus derechos. Además, es necesario conocer sobre el tema planteado con el propósito de dar un tratamiento apropiado a los cuerpos normativos sobre la premisa de estudio. Es importante manifestar que el desarrollo del presente estudio también se justifica desde la factibilidad de acceso a recursos literarios y opiniones de profesionales en derecho sobre la premisa de investigación planteada.

En virtud de lo argumentado se establece como propósito general del estudio analizar la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo en el Ecuador. Mientras que, como objetivos específicos se establecieron los siguientes: Determinar la normativa y jurisprudencia existente con respecto a la resolución de conflictos laborales por medio del arbitraje, identificar las implicaciones legales y posibles consecuencias de la cláusula arbitral en los contratos de trabajo. Establecer las recomendaciones técnicas necesarias para una mejor regulación del mecanismo de arbitraje.

## II. MARCO TEÓRICO

Sequeira (2020) en su publicación realizada en Nicaragua, donde se analizaron diversas normativas y emplearon métodos investigativos, concluyó que: “El arbitraje se considera una herramienta práctica dentro del proceso legal, y para su funcionamiento adecuado, es necesario un marco jurídico que favorezca al arbitraje, proteja la autonomía de las partes involucradas y respalde las decisiones tomadas por ellas”. Esto se conoce como el principio de separabilidad. El antecedente referenciado es relevante debido a que expresa la importancia del arbitraje en la resolución de conflictos y destaca la autonomía de voluntad de las partes para dirimir problemas de relación laboral por medio de un convenio arbitral.

Pereira (2021) en su artículo denominado Cláusulas Arbitrales en Paraguay indica que en las relaciones laborales es ideal que se revisen con tiempo las cláusulas arbitrales con la finalidad de que en un futuro puedan proteger efectivamente derechos e intereses, ya que en ocasiones estas pueden ser utilizadas para limitar los derechos de los trabajadores y dar cabida a diversos conflictos laborales donde se vulneran los derechos. La importancia del antecedente referenciado se basa en resaltar que el mecanismo del arbitraje no siempre puede garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos de trabajadores.

Higa (2016) en su artículo llevado a cabo en Perú reveló que el tribunal de última instancia en Perú aceptaba la autenticidad de la mediación de conflictos por medio del arbitraje, así como la eficacia del arbitraje; no obstante, otro órgano judicial tenía una opinión diferente y ultimaba que las cláusulas arbitrales eran inválidas porque en lo que respecta a las relaciones laborales se omitía el acceso a determinados derechos, por lo tanto, es aplicable el principio de irrenunciabilidad de derechos. En este país las cláusulas arbitrales son acuerdos contractuales entre las partes que establecen que cualquier disputa que surja de la relación contractual se resolverá mediante un proceso de arbitraje. La información descrita es importante porque ayudó a tener una percepción más profunda sobre el arbitraje como herramienta de solución de conflictos laborales.

Gorjón y Adame (2018) en su artículo efectuado en Barranquilla-Colombia exponen que el convenio arbitral es una técnica que busca enmendar las discrepancias entre el empleador y trabajador. Esta persona no es parte de un órgano judicial perteneciente al poder público. Para incluir una cláusula de arbitraje, se requiere que ambas partes consientan someterse al arbitraje, que las disputas surjan de una relación específica y que sean susceptibles de arbitraje. Mediante el antecedente descrito se obtuvo información relevante sobre los convenios arbitrales; además, permitió una comprensión holística sobre la temática, lo cual es importante para la presente investigación en lo que respecta a la fundamentación teórica.

De acuerdo con Viteri (2022) en su estudio determinó que al incluir una cláusula de arbitraje en un contrato laboral, el trabajador renuncia a algunos de sus derechos, específicamente los procesales. Sin embargo, los derechos sustantivos del trabajador no son renunciados. Por esta razón, dichas cláusulas deberían ser consideradas nulas. En Ecuador es necesario que se reformen determinadas normativas en donde se especifique cuándo una disputa de trabajo puede ser solucionada a través del arbitraje. El antecedente es importante debido a que proporciona datos sobre los derechos de los trabajadores y lo que implica la cláusula arbitral.

Según Porras (2019) en su investigación realizada en la ciudad de Guayaquil revela que la resolución de los conflictos laborales mediante el arbitraje no es algo nuevo, ya que existen desde hace muchos años y se utilizan en diversos sectores. Sin embargo, su uso ha ido aumentando debido a que permite resolver conflictos de forma eficiente, puesto que diferencia de los litigios judiciales tradicionales es un proceso más rápido. Las empresas suelen incluir estas cláusulas en los contratos de trabajo para evitar demandas colectivas y asegurarse de que cualquier disputa se resuelva de manera privada. Lo establecido por Porras revela la importancia que posee el sistema de arbitraje y mediación en situaciones de conflictos laborales, por lo cual resulta relevante la presencia de un marco normativo donde se garantice el acceso a la justicia de forma equitativa por parte de los trabajadores.

Fajardo (2021) en su estudio realizado en la Universidad de Cuenca determinó que los procedimientos de arbitraje se distinguen por ser rápidos; por lo tanto, en la mayor parte de los contratos, independientemente de la naturaleza, se incorpora este mecanismo denominado cláusula de arbitraje, donde indica que las partes abandonan la toma de decisiones comunes (tribunal de justicia) y usan este medio para resolver litigios. En el ámbito civil y comercial, no hay controversia en el uso de cláusulas de arbitraje para resolver disputas; sin embargo, en el ámbito laboral, el tema es más complicado debido al principio de irrenunciabilidad. Este establece que los empleados no pueden renunciar a ciertos beneficios garantizados por la Constitución. Por lo tanto, las alternativas de resolución de discordias se pueden aplicar si se refieren a derechos irrenunciables, ya que en estos casos los jueces de trabajo son los encargados de tomar decisiones. La investigación fue importante porque ayudó a conocer sobre el principio de irrenunciabilidad y los convenios arbitrales.

Para Canturias y Repetto (2017) la resolución de conflictos mediante el arbitraje consiste en un procedimiento que se apoya en la confianza, donde las partes que están en discordia deciden de manera voluntaria aceptar la decisión de un tercero neutral e imparcial, que es conocido como árbitro o tribunal arbitral. El árbitro tiene la responsabilidad de escuchar los argumentos de ambas partes y tomar una decisión para solucionar el conflicto. Pérez (2017) con respecto al arbitraje expresa que “Se trata de un sistema heterocompositivo cuyo fundamento está en la capacidad de disposición de las partes para aceptar previamente la decisión que se tome en el procedimiento arbitral” .(p. 21)

De acuerdo con Samanate (2019) “El proceso de arbitraje es reconocido por su imparcialidad, rapidez y confidencialidad”. (p.18) Por lo tanto, la investigación referenciada es importante porque brinda conocimientos sobre el proceso de arbitraje y las relaciones de trabajo. Aguirre (2018) indica que “El arbitraje, al igual que numerosos conceptos legales, se origina a partir de un contrato donde las partes implicadas ejercen su influencia sobre la manera en que resolverán sus disputas, resultando en la creación de un acuerdo o convenio arbitral” (p. 38).

Un acuerdo de arbitraje es un contrato legal entre las partes involucradas en una disputa o controversia que establece que, en caso de surgir desacuerdos, en lugar de recurrir a un tribunal judicial, las partes optarán por resolver sus diferencias a través de un proceso de arbitraje (Sánchez, 2020). Reyes y Panchano (2023) mencionan que en este acuerdo, las partes suelen designar un árbitro o un panel de árbitros y acuerdan seguir las reglas y procedimientos específicos del arbitraje. Es importante porque ofrece a las partes una forma eficiente, especializada y confidencial de resolver disputas

Una de las personas que interviene en un acuerdo de arbitraje es el árbitro que es un servidor ocasional y transitorio que una vez seleccionado por las partes y compensado de acuerdo con el pacto, se convierte en un intermediario temporal que se compromete a escuchar y resolver un conflicto, compuesto de naturaleza contractual, mediante un proceso legal en el que se permite el debate entre las partes. A pesar de sus distinciones, tanto el juez como el árbitro comparten la función jurídica de dispensar o administrar justicia. (Jiménez, 2022, pág. 3)

La Constitución del Ecuador (2021) art. 190 admite al arbitraje y mediación como “opciones de resolución de disputas”. Por otro lado, la Ley de Arbitraje y Mediación (2018) art. 1 revela que:

Se trata de un método diferente solucionar conflictos donde los individuos acuerdan someter, de forma voluntaria, cualquier conflicto que pueda ser resuelto mediante un acuerdo, ya sea presente o futuro, a la decisión de un tribunal de arbitraje o de árbitros independientes. (p.2)

Para Córdova et al. (2019) una cláusula arbitral es un pacto o acuerdo entre dos o más partes en el que se determina que los inconvenientes que acontezcan se resolverán a través del arbitraje, sin la necesidad de acudir a los tribunales. En ella se halla estipulados los detalles del proceso de arbitraje, incluyendo número de árbitros que participarán, lugar donde se ejecutará el proceso, reglas y procedimientos a seguir y manera en que se tomarán las decisiones. Mientras que Idrobo (2023) menciona que “En la actualidad, el arbitraje se presenta como la opción más efectiva para resolver desacuerdos entre las partes de un contrato, sirviendo como un valioso mecanismo alternativo de resolución de conflictos”.(p.3)



Infante (2021) define al convenio arbitral como un escrito donde los involucrados acuerdan resolver mediante arbitraje todas las disputas o desacuerdos generados en relación a un asunto legal o de relación laboral. Se constituye en la piedra angular del arbitraje, lo que quiere decir que, si no existe convenio arbitral no puede haber arbitraje. Por otro lado, Albán (2022) menciona que “es la manifestación escrita de las partes de someterse al procedimiento arbitral luego de que se haya generado un conflicto entre ellas y no exista una cláusula compromisoria que la anteceda”. (p.8)

Mientras que la Ley de Arbitraje y Mediación (2018) art. 7 manifiesta que el acuerdo de arbitraje es un pacto en el que las partes acuerdan cumplir con el fallo emitido, y esto evita que el caso sea presentado ante un tribunal ordinario. Si las partes acuerdan resolver sus disputas por medio de un proceso de arbitraje, los jueces deben abstenerse en el reconocimiento de cualquier denuncia que dio origen a la disputa, a menos que haya excepciones establecidas en la ley. De existir discrepancias, el profesional de justicia dictaminará que el conflicto se resuelva por medio de arbitraje. La notificación de cualquier decisión relacionada con esto debe ser entregada a las partes dentro de los dos días posteriores.

Fernández (2023) expone que son varias las características del arbitraje, entre las más relevantes se pueden mencionar: es un proceso consensual; las partes pueden designar a los árbitros que resolverán su controversia; la neutralidad de los árbitros al momento de pactar el idioma y el lugar por las partes; y la confidencialidad del procedimiento. También, el arbitraje brinda una serie de ventajas frente a la jurisdicción ordinaria. Según Ballesteros (2017) uno de los principios rectores del arbitraje pues es la libertad; de lo que se deriva que la autonomía de la voluntad de partes aparece como el fundamento de la institución arbitral. Los involucrados por medio del convenio arbitral, confían la solución de su controversia a un tercero imparcial

Una cláusula se refiere a una disposición o término específico que forma parte de un contrato, acuerdo legal o documento similar. Estas establecen derechos, obligaciones, restricciones o condiciones que rigen las relaciones entre las partes involucradas en el contrato. Estas herramientas son fundamentales para definir los términos y alcance de un acuerdo, abordando aspectos como precio,

plazos, responsabilidades y otros elementos esenciales que regulan las obligaciones y expectativas de las partes involucradas en el contexto jurídico correspondiente. (Cárdenas, 2016)

Cavazos (2020) menciona la invalidez de una cláusula arbitral se produce en situaciones en las que la disposición es defectuosa o contraviene principios fundamentales del derecho o de la equidad. Puede ser declarada inválida por razones como la falta de voluntad real de las partes al momento de su inclusión, el incumplimiento de requisitos legales de forma o contenido, la existencia de coacción o fraude en su celebración, o cuando su contenido resulte ilegal o inmoral.

Una cláusula abusiva es aquella que impone una obligación desproporcionada, injusta o ilegal a una de las partes, generalmente la más frágil de la relación contractual. Estas cláusulas pueden estar presentes en contratos de todo tipo como: préstamos, de seguros, trabajo, entre otros. Suelen crear desequilibrios en las facultades vinculados a un contrato. (Falconí, 2022, p. 4)

Viteri (2022) indica que las cláusulas abusivas podrían denominarse así cuando cumplieran los siguientes criterios : si hay un desequilibrio de poder de negociación entre las partes que firman el contrato, si una de las partes leyó y comprendió el contrato antes de firmarlo, si la cláusula que se sospecha que es abusiva estaba escrita en letra pequeña, si la cláusula es sustancialmente injusta y si se tiene en cuenta las circunstancias que rodean la formación del contrato. Por otro lado, también se consideran otros parámetros como edad, educación inteligencia y experiencia comercial. Así mismo, Rodríguez y Yong (2023) revelan que la cláusula abusiva se refiere a una “Disposición contractual redactada e impuesta unilateralmente por una de las partes del contrato, lo que resulta en un desequilibrio normativo, significativo e injustificado en los derechos y obligaciones de los involucrados en el contrato” (p. 5)

Según De Castro (2018) Las clausulas arbitrales patológicas son aquellas que tienen defectos en su forma y que obstaculizan el adecuado desarrollo del procedimiento de arbitraje. Por lo tanto, las mismas no permiten resolver la disputa directamente a la tercera persona o árbitro; sin embargo, no significa que en caso de ocurrir esto, de manera inmediata la justicia será la encargada de solucionarlo;

sino que deberán ser examinadas y poseer instrumentos de interpretación. Una cláusula arbitral es llamada patológica cuando su redacción carece de sentido o presenta alguna anomalía, limitan sensiblemente la responsabilidad por incumplimiento del contrato, impiden a una parte tomar medidas legales para hacer cumplir el contrato o impedir el acceso a los tribunales, entre otras características.

Lo argumentado permite interpretar que, una cláusula arbitral patológica es la que por su redacción o contenido pueden dar lugar a interpretaciones ambiguas, generar conflictos o incluso invalidar el acuerdo arbitral. Por lo tanto, es esencial que antes de firmar un contrato, se verifique que la cláusula arbitral sea clara y específica en su redacción y que cumpla con todos los requisitos reglamentarios correspondientes, ya que de esta manera se podrá minimizar el riesgo de la existencia de cláusulas patológicas y asegurarse de que cualquier disputa se resuelva de manera justa y eficiente.

Para Tomas et al. (2018) un acuerdo de arbitraje se considera patológico cuando, debido a errores, imprecisiones o carencias en su formulación, obstaculiza el proceso normal y adecuado del arbitraje. Por lo tanto, la aplicación efectiva de una cláusula arbitral patológica surgió de la identificación y corrección de las deficiencias o imperfecciones que pueden existir en los requisitos de validez o en aspectos no esenciales de la cláusula. Rodas et al., (2020) indican que “el arbitraje y la mediación son mecanismos para resolver conflictos de una manera más eficiente, flexible y satisfactoria” (p.114)

De acuerdo con De Castro (2018) existen las siguientes cláusulas patológicas:

- Acuerdo de arbitrajes optativos: permite a las partes elegir si quieren resolver sus disputas mediante arbitraje o la justicia ordinaria, entonces es un acuerdo optativo. Por lo general este tipo de acuerdo puede culminar en una sentencia nula.
- Cláusulas carentes de certeza: son aquellas que no brindan una descripción clara y precisa del camino que los involucrados decidieron que tome el proceso de arbitraje. Estas suelen llevar a las partes a un sin número de interpretaciones.

- Acuerdos de arbitraje inoperantes o inejecutables: Se refiere a las situaciones en los que el acuerdo para resolver un conflicto a través de un arbitraje no se puede ejecutar debido a que las condiciones bajo las cuales los individuos estuvieron de acuerdo son imposibles de cumplir.

De acuerdo al Código Orgánico General de Procesos COGEP (2021) art. 153 expresa que solo habrá excepción de convenio arbitral cuando exista: incompetencia de la juzgadora, la falta de capacidad de la parte actora, ausencia de legitimación en la causa o una conformación incompleta del grupo de demandantes, errores en la presentación de la demanda, procedimientos inadecuados o una acumulación indebida de reclamaciones, casos pendientes, prescripción, caducidad, cosa juzgada, acuerdos de transacción o compromisos de arbitraje o mediación.

La irrenunciabilidad es un principio el cual indica que un individuo no puede renunciar de manera voluntaria a los derechos que les corresponden, ya que estos son inherentes a su dignidad y no pueden ser objeto de transacción. En otras palabras, aunque una persona pueda expresar su intención de renunciar a un derecho, esta renuncia no es válida, ya que los derechos fundamentales son considerados exclusivos e irrenunciables. (Bayas & Solórzano, 2021).

En el ámbito laboral los derechos de trabajador son irrenunciables, así lo estipula la Constitución del Ecuador (2021) art. 326 numeral 2, donde expresa que los derechos laborales son inalienables e intocables, por lo tanto, cualquier cláusula en un contrato que contradiga esto será inválida. Si un trabajador firma un contrato que incluye una cláusula de arbitraje, al recurrir a un árbitro para defender sus derechos, este debe dictaminar el pago de los derechos existentes en su fallo o resolución. Sin embargo, al aceptar la cláusula de arbitraje, el trabajador también acepta las disposiciones específicas del arbitraje, lo cual puede incluir el pago de una tarifa al centro de arbitraje; es decir, la resolución de conflictos laborales conlleva costos, que dependiendo de la cuantía del juicio arbitral pueden representar valores elevados.

En otras palabras, si un trabajador quisiera ejercer sus derechos legales mediante una acción judicial, se le podría exigir pagar una suma de dinero considerable, lo que puede ser un obstáculo para su acceso a la justicia. Este hecho se contrapone con lo establecido en el artículo 75 de la Constitución del Ecuador (2021), que garantiza a todos los seres humanos demandar de la justicia de manera gratuita y la protección de sus derechos e intereses.

En Ecuador, no se estipulan situaciones específicas en las que el empleado puede acceder de manera voluntaria o convenida a dicha condiciones; además, carece de experiencia en el manejo del arbitraje para solucionar conflictos de trabajo. Pese a los inconvenientes en el arbitraje en materia laboral, el sistema arbitral es un procedimiento que brinda acceso a la justicia en cuanto a problemas laborales. Sin embargo, es necesario la adopción de otras medidas a nivel procesal para evitar que el arbitraje impida el acceso a la justicia del talento humano en controversias jurídicas. (Endara, 2023)

El contexto descrito se puede afirmar porque en la Ley y Reglamento de la Ley de Arbitraje no se menciona disposiciones particulares que indique bajo qué circunstancias el trabajador debe acceder a cláusulas arbitrales al momento de firmar contrato laboral. Sin embargo, es preciso indicar los siguientes artículos de la Ley que tratan del convenio arbitral:

Según la Ley de Arbitraje y Mediación (2018) en el artículo 1 revela que arbitraje se constituye en una herramienta alternativa de solución de problemas, donde pueden acceder voluntariamente los involucrados; dichas controversias serán solucionadas mediante arbitraje administrado o independiente según el acuerdo convenido. En el artículo 3 se indica que los involucrados decidirán si el arbitraje dará solución en equidad o derecho; y en caso de no haber acuerdo, la sentencia será en equidad. Mientras en el art. 6, expresa que existirá convenio arbitral cuando haya un documento rubricado por las partes o algún escrito que confirme el arbitraje de manera voluntaria de los involucrados.

Perú posee una legislación que reglamenta la aplicación de cláusulas arbitrales. La disposición complementaria sexta de esta ley establece que las disputas laborales pueden estar sujetas al sistema de arbitraje si se acuerda por

las partes la finalización del contrato y si el salario habitual actual o anterior del trabajador supera o iguala los setentas Unidades de Referencia Procesal URP. (Congreso de la República del Perú, 2021)

La disposición mencionada puede acceder al arbitraje en materia laboral, solo cuando se cumpla con las condiciones específicas expresadas en la misma, como son: que el acuerdo arbitral se incluya cuando haya finalizado la relación laboral. La condición busca que el trabajador tenga la opción de involucrarse en el conflicto de arbitraje de manera voluntaria. (Congreso de la República del Perú, 2021)

Además, se requiere que el trabajador haya recibido o reciba una remuneración mensual superior a 70 Unidades de Referencia Procesal URP. Según Guzmán (2021) la URP es una medida establecida para determinar montos, tarifas, tasas judiciales y sanciones en la legislación procesal. En febrero de 2022, este valor fue de S/ 460.00, lo que equivale a \$120.67 en dólares. Por lo tanto, 70 URP equivalen a \$8,446.90. El salario mínimo en Perú es de S/ 930, que en dólares representa \$244.00. Estos requisitos aseguran que el arbitraje se lleve a cabo en términos equitativos para ambas partes y que la cláusula de arbitraje acordada sea válida al no presentar vicios de consentimiento en el momento de su firma.

Los derechos sustantivos son aquellos que establecen normas y principios fundamentales que protegen y garantizan la dignidad, libertad e igualdad de las personas. Es decir que, se refieren a derechos esenciales de la vida humana, como: vida, autonomía, igualdad, trabajo, educación, salud, entre otros. Son considerados universales, inalienables e interdependientes; motivo por el cual, no pueden ser renunciados y están establecidos en las leyes de cada país, con la finalidad de contribuir a asegurar el bienestar de cada ser humano (Martínez, 2019). Mientras que, Ramírez (2021) lo define como “conjunto de derechos y obligaciones que regulan la vida cotidiana de las personas y que se encuentran recogido en códigos legales.(p. 215)

De acuerdo con Preza y Arenas (2021) los derechos adjetivos son un mecanismo empleado para observar o proteger el derecho sustantivo, también son conocidos como garantías procesales o derecho procesal. Mediante estos se

garantiza el correcto funcionamiento del proceso y protegen los derechos esenciales de las personas involucradas. Ronquillo et al., (2021) indican que los derechos adjetivos permiten que el sujeto pueda tener acceso a una tutela judicial efectiva y de recurrir las decisiones judiciales ante instancias superiores, entre otros. (p.775)

El Código de Trabajo (2017) artículo 8 define al contrato de trabajo individual como “un acuerdo en el que una persona se compromete a realizar actividades laborales legales bajo la subordinación de otra u otras, a cambio de una remuneración acordada por medio de un acuerdo” (p.4). Por otro lado, Morocho (2023) expresa que “implica una prestación continua de servicios en la que una parte proporciona servicios a cambio de una compensación. En este, se espera que la remuneración sea justa y proporcional a los beneficios recibidos, reconociendo así la calidad del servicio prestado. (p.25)

Mientras que González (2021) manifiesta que un contrato individual de trabajo es un acuerdo legal entre el empleador y trabajador en donde se encuentran establecidos los parámetros de la relación laboral. Este puede ser verbal o escrito, pero es preferible que sea por escrito para evitar situaciones conflictivas y tener un registro de lo pactado. En él se encuentran especificados algunos puntos relacionados al trabajo como salario, horario laboral, prestaciones a las que el individuo tiene derecho, duración del contrato, responsabilidades del trabajador y del empleador, entre otros aspectos relevantes.

Por otro lado, Bonilla (2021) menciona que los contratos de trabajo son de gran relevancia por varias razones fundamentales en la sociedad y en el ámbito legal. En primer lugar, establecen los términos y condiciones bajo los cuales las personas prestan sus servicios a un empleador, proporcionando un marco claro para las obligaciones y derechos de ambas partes. Además, son esenciales para garantizar la protección de los derechos laborales, como salarios, horas de trabajo, condiciones laborales seguras y otros beneficios.

Jara (2015) respecto al libre consentimiento para someterse a arbitraje en contratos individuales de trabajo expone lo siguiente: Aunque los trabajadores tienen el derecho de buscar justicia a través de diferentes vías legales y el arbitraje

puede ser mejorado para resolver conflictos laborales individuales, es importante reconocer el contexto en el que se hayan trabajadores al participar en un contrato individual. En la práctica, los empleadores a menudo incluyen cláusulas de arbitraje en los contratos de trabajo como una condición de empleo, y los empleados pueden sentir que no tienen otra opción que aceptar.

Esto plantea preocupaciones sobre si el consentimiento es verdaderamente libre y si los empleados entienden las implicaciones al desistir de su derecho a acudir a la justicia. Por lo tanto, el ordenamiento jurídico debe hacer una distinción; en donde, el acuerdo de arbitraje debería ser válido solo después de que surja una controversia. Se define como empleador a la persona o entidad que tiene la autoridad y la capacidad legal para contratar a trabajadores o empleados bajo un contrato de trabajo. El empleador es responsable de proporcionar un entorno de trabajo seguro y cumplir con las leyes laborales. (Molero, 2021)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

Se utilizó una investigación básica porque ayudó a comprender y ampliar los conocimientos sobre la temática de estudio. A través de ella se exploró y analizó diversos conceptos, teorías y principios esenciales. De acuerdo con Escudero y Cortez (2018) la investigación básica es un tipo de investigación científica donde se amplía los conocimientos teóricos y fundamentales de un campo de estudio sin aplicarlos directamente a problemas o necesidades prácticas inmediatas. Su objetivo principal es comprender los principios fundamentales y las leyes subyacentes que rigen los fenómenos naturales o sociales.

También se aplicó una investigación documental, en virtud de que se realizó la revisión de postulados teóricos y marcos normativos en diversas fuentes como libros, tesis, revistas, artículos científicos, leyes y reglamentos relacionados a la premisa de estudio. Es importante mencionar que la investigación documental es aquella que donde se obtiene datos importantes de la investigación en distintos medios.



## **Diseño de investigación**

El diseño se apoyó en la teoría fundamentada porque este método permitió estudiar el objeto de estudio en el Ecuador y revelar nuevas teorías basadas en el análisis de la información. Según Benard (2016) la teoría fundamentada surge de los datos en el lugar de ser impuestos a ellos. En este enfoque, el investigador recopila información a través de diversas técnicas para el análisis cualitativo.

El estudio es cualitativo porque empleó una entrevista para obtener información significativa por medio de la percepción de profesionales en el tema y así conocer el fenómeno estudiado y analizar las subcategorías que se desprenden de las variables. El método de investigación aplicado fue el inductivo, porque permitió realizar conclusiones generales a partir de los hallazgos particulares con respecto a la temática de estudio.

### **3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización**

La categoría principal del estudio es la cláusula arbitral, de la cual se desprenden las siguientes subcategorías: objeto de arbitraje, validez de la cláusula arbitral y vulneración de derechos. Las subcategorías planteadas están orientadas a determinar un análisis holístico del contexto de la investigación, donde se indaga aspectos o escenarios a cumplirse para reconocer como válida una cláusula arbitral y si se presentan escenarios donde se vulneren derechos.

Como una segunda categoría en el presente estudio se encuentra el contrato individual en el ámbito laboral, del cual se indagan subcategorías tales como: jurisprudencia existente sobre la resolución de conflictos laborales en contratos individuales de trabajo, convenio arbitral libre de vicios de consentimiento y autonomía de voluntad para firmar contratos laborales con cláusula arbitral, las mismas que facilitan un mayor comprensión y argumentación de análisis a la premisa investigada. En el apéndice 1 se visualiza la matriz de categorización.

### **3.3. Escenario de Estudio**

El contexto donde se desarrolló el estudio es el cantón Babahoyo, localidad donde se efectúa la aplicación de la entrevista a profesionales en el área de Derecho, los cuales ejercen su profesión de manera libre e independiente y Jueces en materia laboral que laboran en las unidades judiciales de la ciudad. Por lo tanto,

el instrumento de investigación está dirigido a profesionales de dilatada trayectoria y experiencia con respecto al tema tratado, lo cual es relevante para el estudio porque permite la obtención de información trascendental sobre la temática.

### **3.4 Participantes**

Los participantes de la investigación fueron definidos por medio de un muestreo no probabilístico a conveniencia del investigador. Según Halley (2019) el muestreo no probabilístico es el proceso por el cual se definen los sujetos de estudio a través del juicio del investigador. En función de lo descrito se establece que los criterios empleados para definir la muestra son: proximidad con los participantes, facilidad de acceso y ser un segmento alcanzable. Los individuos considerados en el estudio fueron 4 profesionales en derecho que laboran de manera independiente y 2 Jueces en materia laboral que ejercen sus competencias en la ciudad de Babahoyo.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica empleada fue la entrevista dirigida a profesionales en derecho y jueces en materia laboral, con el objetivo de recopilar información o datos sobre el fenómeno estudiado. Mientras que el instrumento utilizado fue una guía de entrevista con 7 preguntas. Según Piza et al. (2019) la técnica mencionada es un método utilizado para obtener información, investigar, evaluar o interactuar con una o varias personas con la finalidad de obtener perspectivas, opiniones, experiencias y conocimientos del entrevistado.

### **3.6. Procedimientos**

Uno de los primeros pasos fue realizar una guía semiestructurada. Al momento de la entrevista se procede a grabar cada una de las respuestas de los entrevistados con el propósito de no omitir o perder ningún dato relevante. Posteriormente, la información recopilada fue organizada, analizada y codificada según el entrevistado y las subcategorías que se establecieron en la matriz de categorización.

Una vez realizados los procedimientos mencionados se utilizó el proceso de triangulación de resultados para determinar semejanzas y diferencias de las opiniones narradas. De acuerdo con Charres et al., (2018) la triangulación se refiere

a la estrategia utilizada para aumentar la fiabilidad de los datos. En una investigación cualitativa, se puede utilizar triangulación de fuentes, donde se recolectan datos de diferentes participantes o grupos para obtener una perspectiva más amplia.

### **3.7. Rigor científico**

Dentro de los principios tomados en consideración en la investigación se resaltan los siguientes: Confiabilidad, el estudio se enfocó en recopilar datos de diversas fuentes bibliográficas, permitiendo identificar, describir y evaluar las categorías analizadas. La confirmabilidad, el cual es un aspecto que posibilitó examinar las teorías hasta llegar a una conclusión. Por lo tanto, el estudio se basa en indagaciones sobre la temática, que permiten restringir un inadecuado tratamiento de la información.

El rigor científico se refiere a la aplicación de un conjunto de principios y métodos para certificar la confiabilidad y calidad de los resultados obtenidos. Implica seguir un enfoque sistemático y en el desarrollo del estudio desde la formulación de la pregunta o suposiciones y así llegar a la interpretación de resultados. (Guillen & Sanz, 2021)

### **3.8. Método de Análisis de Información**

Se empleó una triangulación de datos, donde se organizó de manera ordenada las respuestas de cada uno de los entrevistados y luego se procedió a establecer semejanzas y diferencias de la información obtenida. De igual manera se realiza un análisis de jurisprudencia existente con respecto a la resolución de conflictos en materia laboral por medio del sistema de arbitraje.

### **3.9. Aspectos éticos**

Como aspecto ético se solicitó el consentimiento informado a los entrevistados donde se garantizó que los datos o la información proporcionada no serán divulgados con el propósito de dañar la honra o integridad moral de los participantes de la investigación. Además, será utilizada únicamente con fines académicos. El aspecto ético también se justifica en garantizar la originalidad del trabajo investigativo, debido a que será evaluado por un sistema antiplagio para

asegurar la originalidad de la información y evitar el delito de plagio en cuanto a contenido.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

**Tabla 1.**

*Participantes de la Investigación*

<b>Entrevistados</b>	<b>N°</b>	<b>Descripción</b>	<b>Cargo</b>
	1	Abg. Marcos Steven Guamán Macías	Abogado
	2	Abg. Geli Denises Estrada Vargas	Abogado
	3	Juez. Nelson Campbell	Juez
	4	Abg. Jorge Macías Bermúdez	Abogado
	5	Abg. Grey Muñoz Santana	Abogado
	6	Juez. Artero Riofrio	Juez

*Nota:* en la tabla 1 se presentan las unidades de análisis de la investigación sobre cláusulas arbitrales.

Los resultados se obtuvieron a partir de una entrevista a los diversos profesionales de derecho, cuyas preguntas guardan relación a los objetivos planteados. Así mismo, se realizó una triangulación de los datos de las diversas percepciones de los especialistas, con la información bibliográfica de la presente investigación. Es decir, las respuestas de los entrevistados se entrelazaron con datos de los proyectos de investigación referenciados en el acápite de antecedentes y demás contenido bibliográfico.

El objetivo de la triangulación de datos es destacar las semejanzas y diferencias de criterios profesionales con respecto a la temática de la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo del Ecuador. Además, de correlacionar dichas respuestas con la información establecida en otras investigaciones. Es importante manifestar que los resultados serán presentados en función de los objetivos de la investigación, con la intención de demostrar su cumplimiento.

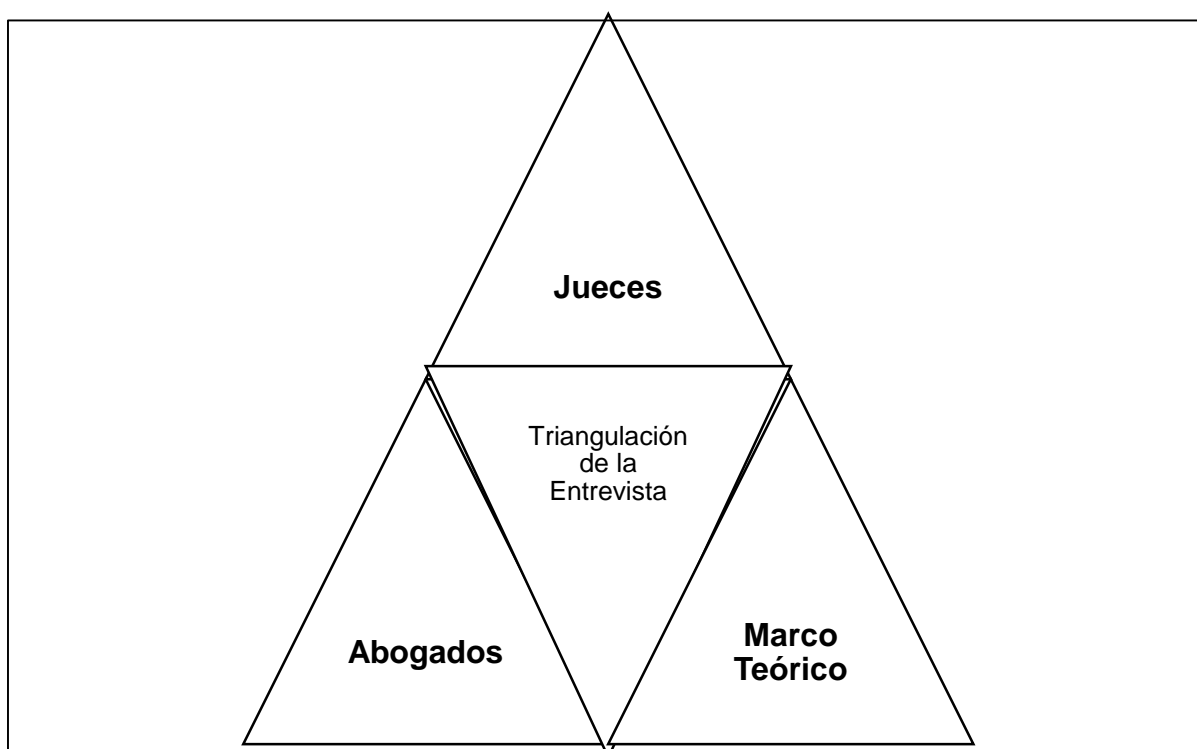
La guía de entrevista cuenta con preguntas orientadas a conocer sobre el objeto del sistema de arbitraje, requisitos y condiciones que se deben cumplir para que la cláusula arbitral sea válida, ventajas y desventajas del arbitraje como mecanismo alternativo de solución a conflictos generados en las relaciones laborales. En virtud de lo descrito, es fundamental que las personas entrevistadas

cuenten con competencias y conocimientos acerca de la temática; por tal razón, el proceso de selección de las unidades de análisis se basó en que los sujetos de estudio desenvuelvan su ejercicio profesional en función del derecho corporativo empresarial y ámbito laboral en general. De igual manera fue necesario la presencia de administradores de justicia, con el propósito de conocer su opinión con respecto a la cláusula arbitral en contratos individuales de trabajo.

A continuación, se presentan los resultados de la triangulación de datos de acuerdo con los objetivos de la investigación:

**Figura 1.**

*Triangulación de los resultados de la investigación*



*Nota:* la figura muestra los participantes o actores que forman parte de la triangulación de datos.

Como se ha manifestado, los resultados de la entrevista se presentan en función de los objetivos de la investigación; motivo por el cual, se muestran los datos obtenidos del objetivo general: Analizar la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo en el Ecuador. La información será presentada de acuerdo con el orden jerárquico de la figura 1. Primero los jueces, seguido de las respuestas de los abogados y se complementa el análisis con la información bibliográfica.

Los jueces Campbell (2023) y Riofrío (2023) manifiestan que la cláusula arbitral es válida para la resolución de conflictos, porque así lo reconoce la Ley de Arbitraje del Ecuador; sin embargo, desde su experiencia concuerdan que, a pesar de ser un mecanismo alternativo de resolución de conflictos, existen escenarios donde no se puede garantizar equidad. Riofrío (2023) establece que se debe analizar con detenimiento cada caso en particular donde exista como método de resolución de conflictos laborales una cláusula arbitral. Sobre la misma consulta acerca de la cláusula arbitral, el abogado Guamán (2023) manifiesta que es un mecanismo legal, con soporte normativo en la Ley de Arbitraje y Constitución de la República. Mientras que la abogada Estrada (2023) coincide en cierta parte con lo que estipula Guamán; sin embargo, considera que es un tema de amplio debate.

Cuando se consultó si la mediación de conflictos por medio del arbitraje vulnera los derechos del trabajador, el Juez Campbell (2023) manifestó que hasta cierto punto sí, argumenta que en el Código del Trabajo existe un segmento en el que se establecen que los derechos del trabajador son irrenunciables; por lo tanto, la firma de una cláusula arbitral representa la renuncia de los derechos adjetivos del trabajador, más no los sustantivos; puesto que someterse al sistema de arbitraje implica el pago de tasas, que en determinados casos son valores elevados y que atentan contra la economía de la parte más débil.

El argumento del Juez Campbell se alinea con lo que estipula la Constitución en el artículo 75, donde se estipula que todas las personas poseen el derecho de acceder a la justicia de forma gratuita. Mientras que, el Juez de trabajo Riofrío (2023) no concuerda con lo establecido por Campbell, pues manifiesta que, en términos jurídicos y legales, no hay una vulneración de un derecho como tal, porque, aunque este sistema a su entender no es equitativo, el empleado tomó la decisión de firmar ese acuerdo. Entonces a partir de aquello, considera que todo análisis posterior serán percepciones de los profesionales en el derecho, pero no existe una vulneración tácita.

Con respecto a la misma pregunta, el abogado Guamán (2023) establece que mientras haya voluntad de las partes y libertad de decisión, no considera que exista vulneración de derechos. La abogada Estrada (2023) indica que no se puede

hablar de la vulneración de un derecho como tal, puesto que el arbitraje es un mecanismo alternativo de acceder a la justicia. Pero sí establece que puede existir vulneración de derechos cuando el árbitro no es imparcial en el caso. Las mismas percepciones poseen los abogados Muñoz (2023) y Macías (2023).

Una vez analizado el objetivo general, se presentan los resultados del objetivo específico 1, el cual consiste en: Determinar la normativa y jurisprudencia existente con respecto a la resolución de conflictos laborales por medio del arbitraje.

Para cumplimiento del objetivo específico 1 se plantearon como interrogantes los siguientes aspectos: conocer sobre el objeto del arbitraje y las principales ventajas y desventajas de la cláusula. Donde el Juez de la sala de lo laboral Campbell (2023) establece que la cláusula arbitral es importante porque es un mecanismo de solución de controversias expedito, siempre y cuando los casos sean susceptibles de transacción; es decir, que pueda ser resuelto de manera extrajudicial, a través de concesiones recíprocas entre las partes involucradas. Mientras que el Juez Riofrío (2023) respondió que el sistema de arbitraje es necesario para brindar celeridad a la resolución de conflictos laborales. Las respuestas de los jueces entrevistados concuerdan.

Con respecto a la misma interrogante el abogado Guamán (2023) establece que el objeto del arbitraje se basa en la resolución de controversias presentes y futuras cuando existe acuerdo mutuo. Por otra parte, la abogada Estrada (2023) comparte la opinión de los jueces, debido a que considera que el objeto del arbitraje se basa en brindar una alternativa a las partes interesadas para que busquen un árbitro independiente o particular, sin tener que esperar a largos y engorrosos procesos judiciales en los tribunales de naturaleza pública. Mientras que los abogados Muñoz y Macías, basan sus opiniones sobre la importancia de la cláusula arbitral en que permite descongestionar la resolución de conflictos laborales por medio del arbitraje y mediación.

La pregunta orientada a determinar las ventajas y desventajas de la solución de controversias por medio del sistema de arbitraje determinó los siguientes hallazgos: El Juez Campbell (2023) expresó como ventajas que es un mecanismo en el que las partes pueden decidir las formas o maneras de desarrollar el procedimiento, establecer si es uno o varios árbitros y optimización del tiempo,

debido a la celeridad que poseen dichos procesos. Como desventajas se destaca el pago de valores elevados en comparación al acceso de la justicia ordinaria, debido a que se tienen que cancelar a los árbitros, de igual manera se pueden presentar escenarios donde se dificulte la selección de árbitros especialistas en la materia.

En relación a la misma pregunta el Juez Riofrío (2023) concuerda con lo establecido por el Juez Campbell (2023), pero añade una situación importante a tener en cuenta, que, según su experiencia y conocimiento, la jurisprudencia demuestra que, en la mayoría de casos, el fallo de la sentencia va a favor de la parte empleadora. Mientras que la respuesta del abogado Guamán (2023) genera más aportes, tales como: es un procedimiento expedito y se mantiene confidencialidad del mismo; como desventajas destaca el pago de tasas administrativas que no siempre se ajustan a la realidad económica del empleado. Ante dicho escenario se destaca lo estipulado en el artículo 75 de la Constitución de la República del Ecuador. En la misma línea, los abogados Muñoz (2023), Macías (2023) y Estrada (2023) concuerdan con lo estipulado, puesto que sus opiniones demuestran como ventajas, la celeridad del proceso, flexibilidad en la resolución de controversias y como desventajas el costo del procedimiento y desigualdad de poder.

No siempre el convenio arbitral termina siendo la vía para la resolución de conflictos, puesto que en la práctica se ha demostrado jurisprudencia existente en la que el empleado se rehúsa a la resolución de conflictos a pesar de que existe una cláusula arbitral. Además, la abogada Muñoz (2023) concuerda en que la cláusula arbitral es válida, pero aquello no garantiza un adecuado acceso a la justicia.

Lo manifestado por la abogada Estrada (2023) se confirma con la resolución de la sentencia N° 0169-2014-SL, donde se resuelve por vía judicial los conflictos laborales del empleado y empleador. A pesar de que el artículo 190 de la Constitución de la República reconoce el sistema de arbitraje como un mecanismo alternativo de solución de conflictos y que la Ley de Arbitraje, artículo 4, literal d, menciona que las personas que acuerdan solucionar sus problemas por medio del



arbitraje renuncian a la jurisdicción ordinaria; existen escenarios donde se concibe la excepción del convenio arbitral por vicios de consentimiento.

Para el análisis del objetivo específico 2, que se basa Identificar las implicaciones legales y posibles consecuencias de la cláusula arbitral en los contratos de trabajo, se plantearon dos interrogantes, que son: ¿Cuáles son los requisitos y condiciones que se deben cumplir para la validez de la cláusula arbitral? y ¿La percepción que tienen con respecto a la libertad de consentimiento en la firma de la cláusula arbitral? Es importante destacar que las preguntas estipuladas permiten determinar si el trabajador cuenta con total libertad y un escenario adecuado para elegir si los conflictos laborales presentes o futuros sean resueltos por medio del sistema de arbitraje.

En relación a la primera pregunta, el Juez Campbell (2023) establece que la firma de la cláusula arbitral es válida cuando se firma un convenio de manera voluntaria y libre de cualquier vicio de consentimiento. Mientras que el Juez Riofrío (2023) manifiesta que se requiere el principio de razonabilidad; es decir, para que sea válido el primer requisito, las partes tienen que haber acordado someter un conflicto laboral por medio del sistema de arbitraje. Luego se analiza que la voluntad de las partes no haya sido viciada por algún factor externo.

El abogado Guamán (2023) manifestó como requisito o condición para la validez de la cláusula arbitral la presencia de voluntariedad de las partes para someter a arbitraje cualquier controversia en el ámbito laboral, cuya afirmación se sustenta en la Ley de Arbitraje y Mediación, la cual establece en el artículo 6 que el convenio arbitral es válido cuando existe un acuerdo firmado y que exista la voluntad expresa de las partes de manera documental. Mientras que la abogada Estrada (2023) expresa que son varios requisitos o condiciones, pero los puntos principales son: el acuerdo de consentimiento de las partes, presentación de la cláusula arbitral de manera formal (escrita) y el alcance de la misma.

En la misma línea, Muñoz (2023) manifiesta que uno de los requisitos a cumplir son los criterios de elección del arbitraje, donde se incluye la experiencia requerida; con esto se logra conocer la confiabilidad del árbitro que será encargado de impartir justicia en los conflictos laborales. Por otra parte, el abogado Macías

(2023) concuerda con lo estipulado por los jueces Campbell (2023) y Riofrío (2023) y con los abogados Guamán (2023) y Estrada (2023), puesto que considera como requisito fundamental de validez la voluntariedad de las partes, sin la presencia de vicios en su decisión.

En función de lo descrito, resulta fundamental manifestar que el Código Civil Ecuatoriano en su artículo 1461 establece que uno de los aspectos esenciales para que un sujeto se obligue con otra persona es que se consienta en dicho acto y que su decisión no adolezca de vicio. Sin embargo, de acuerdo con las sentencias jurídicas descritas en el presente acápite, se manifiesta que en el Ecuador existen casos donde los administradores de justicia han dan paso a que un caso de conflicto laboral sea resuelto por medio de la justicia ordinaria, alegando vicios en la decisión del empleado al firmar una cláusula arbitral.

Por lo tanto, el Código Civil establece que es necesario que la persona denote una voluntad libre y espontánea; no obstante, existen fenomenologías que condicionan de una u otra manera la decisión de someterse al sistema de arbitraje los conflictos laborales. Cuando se consultaron opiniones sobre la autonomía de voluntad y libertad de consentimiento, los jueces respondieron lo siguiente: el Juez Nelson Campbell (2023) establece que en la firma de la cláusula arbitral suelen existir escenarios que afectan la voluntad de las partes al momento de tomar una decisión. La apreciación que posee el Juez Riofrío (2023) se sustenta en que la autonomía de voluntad se trata de un principio jurídico basado en que toda persona tiene la facultad de elegir las relaciones jurídicas según lo que considere pertinente.

Además, el Juez Riofrío (2023) considera desde su óptica personal que, en la mayoría de casos, el empleado firma porque le urge el trabajo, lo cual representa un escenario de desigualdad y que genera un condicionamiento de la decisión. De acuerdo con lo descrito, resulta importante contrastar la opinión del profesional con lo que dice el Código Civil, el cual en su artículo 146 establece que los fenómenos que generan un vicio de consentimiento son el dolo, la fuerza y el error. De los cuales, resulta importante resaltar que no todo tipo de fuerza es considerado un vicio de decisión, sino aquella que genera una impresión fuerte en el individuo de sano juicio.

Por lo tanto, el Código Civil considera que el elemento de la fuerza es aquella que genera temor en la persona al verse expuesto a ella; motivo por el cual, el trabajador ante la necesidad de laborar puede sentir temor de no conseguir la oportunidad laboral sino firma el acuerdo contractual con una cláusula arbitral. Por lo tanto, de acuerdo con la normativa analizada y lo establecido por el Juez Riofrío, los convenios arbitrales no se encuentran libres de vicios de consentimiento.

Mientras que el abogado Guamán (2023) sobre la misma pregunta sobre la autonomía de voluntad y libertad de consentimiento expresa que la firma de la cláusula arbitral antes de que suceda el conflicto laboral conlleva a un escenario donde se pierde la autonomía de voluntad y genera vicios de consentimiento. Al respecto la abogada Estrada (2023) comunica que la libertad para decidir en el contexto de una cláusula arbitral se trata del derecho que tienen las partes de establecer las reglas y condiciones de la relación contractual. Sin embargo, en su opinión, este derecho no se cumple satisfactoriamente porque la parte empleada no siempre tiene esa autonomía de voluntad, puesto que se allana a los requerimientos del empleador como consecuencia de la necesidad de trabajar.

Las opiniones vertidas por Muñoz (2023) y Macías (2023) concuerdan plenamente por lo manifestado anteriormente. Si bien, el arbitraje es un método alternativo para acceder a la justicia en conflictos laborales, no siempre suele ser un camino elegido con la suficiente autonomía de voluntad, lo cual supone la renuncia de derechos adjetivos del trabajador e implica regirse a un sistema de arbitraje que no siempre se ajusta a las expectativas y necesidades de la parte más débil, que en este caso es el empleado.

El objetivo específico tres, trata sobre el establecimiento de recomendaciones técnicas necesarias para una mejor regulación del mecanismo de arbitraje, al respecto el Juez Campbell (2023) expuso que se debe definir en qué etapa de la relación laboral se debe firmar una cláusula arbitral, con el propósito de que haya igualdad de condiciones para tomar una decisión en total libertad. Mientras que el Juez Riofrío (2023) recomienda que se revise la ley y se considere cambiar el momento de decisión de utilizar el sistema de arbitraje o los tribunales ordinarios (no en la firma del contrato); porque así se realiza en otros países como Perú. Esto reduce la brecha de la inequidad.

En la misma línea, el abogado Guamán (2023) considera que se debe contemplar una reforma en el Código del Trabajo donde se tipifiquen o restrinjan determinados escenarios que sean resueltos por medio del Arbitraje. Mientras que la abogada Estrada tiene otra percepción, expresó que las partes tienen que elegir un buen arbitraje, porque la calidad del proceso en gran medida dependerá de este importante aspecto. Sobre la misma pregunta la abogada Muñoz (2023) indicó que los procesos sean verificados de manera exhaustiva de tal manera que exista un equilibrio en el poder y acceso a la información. De acuerdo con lo manifestado se observa que existen diversas opiniones y recomendaciones por parte de los profesionales entrevistados.

Como aspecto relevante se destaca que los Jueces Campbell y Riofrío concuerdan que la decisión de someter los conflictos laborales al arbitraje debe ejecutarse cuando surja el conflicto laboral, debido que aquello contribuye a que no haya un escenario que condicione la autonomía de voluntad de las partes y que la firma del convenio arbitral no contenga fenomenologías de vicios. La premisa descrita se suscita en el hermano país del Perú, puesto que existían controversias con respecto a la validez de la cláusula arbitral y la vulneración de derechos del trabajador, por lo cual se decidió adoptar el arbitraje como un mecanismo alternativo de solución de conflictos que suele activarse cuando ambas partes (empleado y empleador) deciden someterse al sistema arbitral una vez concluida la relación laboral contractual o cuando se suscite la controversia, lo cual garantiza libertad de consentimiento.

#### **4.2. Discusión**

Los hallazgos de la investigación permitieron conocer que las cláusulas arbitrales en los contratos de trabajo son válidas, pero aquello no significa que no haya vulneración de derechos en los trabajadores. Los resultados obtenidos guardan relación con el estudio de Viteri (2022) cuyos hallazgos concluyeron que la cláusula arbitral es válida en los contratos de trabajos individuales; sin embargo, el que sea válido en el ordenamiento jurídico actual, no exime que esta no afecte al trabajador al ser pactada como único medio de solución de futuras controversias. También se menciona que la inclusión de una cláusula arbitral en un contrato de

trabajo conllevaría a la renuncia de derechos por parte del trabajador, además de que en ciertos casos no hay garantía que los derechos de los trabajadores se cumplan.

Los resultados de la investigación revelaron que el arbitraje es una herramienta alternativa de solución de conflictos laborales de manera expedita, optimizando el tiempo, situación que no ocurre en la justicia ordinaria. Lo mencionado coincide con el estudio de Guzmán (2023) en el cual se menciona que el arbitraje es un método de solución de conflictos rápido y especializado al que pueden recurrir personas públicas y privadas, pero existen desafíos que deben enfrentar las personas involucradas, tales como: selección idónea del árbitro o árbitros y el pago de tasas administrativas.

Pereira (2021) en su estudio expuso que en el ámbito laboral es esencial que se revisen con tiempo las cláusulas arbitrales con la finalidad de que en un futuro se puedan proteger efectivamente derechos e intereses, debido a que en ocasiones estas pueden ser utilizadas para limitar los derechos de los trabajadores y evitar la responsabilidad de las empresas por posibles violaciones a los derechos laborales. Lo mencionado guarda cierta relación con la presente investigación, puesto que se concluyó que a pesar de que las cláusulas arbitrales en los contratos de trabajo son legales y contribuyen a la solución de controversias entre empleador y trabajador, en ciertos contextos no hay garantía que los derechos de los trabajadores se cumplan.

Una de las recomendaciones expuestas por los entrevistados es que, para evitar inconvenientes en cuanto a la cláusula arbitral en los contratos de trabajo, esta debe firmarse posterior a la contratación con la finalidad de evitar controversias y que el trabajador tenga la plena libertad de elegir si someterse o no a un proceso de arbitraje en el caso de la existencia de un conflicto laboral. Lo argumentado coincide con lo expuesto por Pereira (2021) donde menciona que en el ámbito laboral es fundamental que se revisen con tiempo las cláusulas arbitrales con la finalidad de que en un futuro puedan proteger efectivamente derechos e intereses, debido a que en ocasiones estas pueden ser utilizadas para limitar los derechos de los trabajadores.

Otro de los aspectos que se resaltan en el presente estudio es que, si bien el arbitraje es un instrumento empleado para la resolución de conflictos laborales, es necesario que las partes antes de iniciar una relación laboral conozcan a profundidad lo que implica someterse a arbitraje, para que decidan si firmar o no. Dicho aspecto difiere con lo que establece Porras (2019) donde expone que las cláusulas arbitrales en los contratos de trabajo no es algo nuevo, existen desde hace muchos años. Sin embargo, su uso ha ido aumentando en los últimos años debido a la creciente necesidad de resolver conflictos de manera más rápida y eficiente por eso las partes involucradas deben conocer lo que implica una cláusula arbitral en los contratos laborales.

Por otro lado, la resolución de conflictos mediante el arbitraje posee varias ventajas, entre las que se destacan: es un proceso confidencial y se realiza en menos tiempo que en los tribunales ordinarios, es un sistema flexible que permite la mediación para solucionar los conflictos entre las partes. Por otra parte, Fajardo (2021) determinó que los procedimientos de arbitraje se distinguen por ser rápidos; por lo tanto, en la mayoría de los contratos, independientemente de su naturaleza, se incorpora una "cláusula de arbitraje". Además, este proceso se caracteriza por ser imparcial, expedito y confidencial.

## V. CONCLUSIONES

Las conclusiones de la investigación sobre la cláusula arbitral en contratos individuales de trabajo se presentan de acuerdo con los objetivos del estudio:

Se concluye que la importancia de las cláusulas arbitrales en los contratos individuales de trabajo se basa en que es un mecanismo alternativo de resolución de conflictos laborales, reconocido por la Constitución de la República del Ecuador; donde se destaca la rapidez y confidencialidad en la resolución de los casos, lo que puede resultar atractivo para las partes involucradas. Además, el arbitraje puede ser más flexible en términos de procedimiento y las partes pueden elegir al árbitro, lo que les brinda cierto grado de control sobre el proceso.

El acceso a la justicia por medio del arbitraje en contratos individuales de trabajo tiene algunas características importantes. En primer lugar, es un proceso voluntario, lo que significa que ambas partes deben estar de acuerdo en someterse a arbitraje en lugar de litigar ante los tribunales. Esto puede establecerse mediante la inclusión de una cláusula de arbitraje en el contrato de trabajo, que especifica que cualquier disputa que surja se resolverá a través del arbitraje.

El arbitraje es un método válido para solucionar controversias individuales, por lo que incluir una cláusula arbitral en contratos de trabajo está permitido en la normativa laboral ecuatoriana. No obstante, que sea válido no quiere decir que no perjudique al empleado o trabajador al ser el único medio para resolver conflictos laborales, debido que, al firmar el convenio arbitral la persona renuncia a sus derechos, no los sustantivos, pero sí los adjetivos.

La investigación permitió determinar la ausencia de normativa que regule la validez de la cláusula arbitral en contratos individuales de trabajo, por lo que se establece como recomendación técnica, que las controversias laborales sean sometidas al sistema de arbitraje una vez que culmine la relación laboral, con la intención de que haya autonomía de voluntad y total libertad para firmar la cláusula arbitral sin vicios de consentimiento.

## **VI.RECOMENDACIONES**

Es crucial que la inclusión de una cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo sea producto de un acuerdo libre y voluntario entre ambas partes. Las cláusulas de arbitraje no deben ser impuestas de manera unilateral por el empleador, sino que deben ser objeto de negociación y consentimiento mutuo. Ambas partes deben tener la oportunidad de comprender plenamente las implicaciones y consecuencias del arbitraje antes de aceptar dicha cláusula. Es decir, que no haya vicios de consentimiento y exista total autonomía de voluntad.

Se debe prestar especial atención a los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizar que la cláusula arbitral no implique una limitación indebida de su acceso a la justicia. Siempre se debe permitir a los trabajadores buscar asesoramiento legal y representación adecuada durante el proceso arbitral, y se debe asegurar que existan mecanismos para revisar o impugnar las decisiones del árbitro en caso de que se vulneren sus derechos o se presenten irregularidades en el proceso.

Es innegable que el desequilibrio contractual siempre estará presente y es una situación inevitable en la relación laboral, por lo tanto, es necesario realizar una reforma en el Código de Trabajo que incluya disposiciones que limiten cuándo un conflicto puede resolverse a través del arbitraje. El poder legislativo debe examinar las condiciones establecidas en la legislación peruana y adoptarlas en la medida de lo posible y relevante.

Además, se sugiere considerar los avances legales del vecino país del Perú, cuya normativa de regulación de las cláusulas arbitrales define que las controversias laborales pueden regirse al arbitraje si se acuerda entre las partes una vez culminada la relación contractual y si el salario del empleado actual o anterior supera o es igual a 70 unidades de referencia procesal. Solo cuando se cumplan esas condiciones, someterse al sistema de arbitraje. Por lo tanto, se recomienda una reforma a la Ley de Arbitraje, donde se defina el tiempo y escenario para firmar la cláusula arbitral y las unidades de referencia procesal según el sueldo básico del Ecuador.



## REFERENCIAS

- Aguirre, V. (2018). El arbitraje y las normas de procedimiento ordinario: un aintercacción incomprensida. *Revista Luris Dictio*, 22, 37-46. doi:<http://dx.doi.org/10.18272/iu.v22i22.1194>
- Albán, A. (2022). El sometimiento al arbitraje en los contratos de trabajo de fútbol profesional ecuatoriano. (*Tesis de posgrado*). Universidad Católica del Ecuador, Quito. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/21735/ALBAN%20MIRANDO%20ALEX%20XAVIER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asamblea Nacional. (25 de Enero de 2021). Constitución del Ecuador. *Última modificación: 25-ene.-2021*. Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis finder. Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Ballesteros, E. (2017). *El arbitraje de derecho público*. Barcelona: UIC Barcelona. Obtenido de [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/403370/Tesi\\_Covadonga%20Isabel%20Ballesteros.pdf?sequence=1](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/403370/Tesi_Covadonga%20Isabel%20Ballesteros.pdf?sequence=1)
- Bayas, T., & Solórzano, C. (2021). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales frente a preescrpción de la acción laboral. [*Tesis de pregrado*]. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Babahoyo. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13576/1/UB-DER-PI-007-2021.pdf>
- Benard, S. (2016). *La teoría fundamentada, una metodología cuantitativa*. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes(UAA). Obtenido de [https://editorial.uaa.mx/docs/ve\\_teoría\\_fundamentada.pdf](https://editorial.uaa.mx/docs/ve_teoría_fundamentada.pdf)
- Bonilla, M. (2021). *Nuevas modalidades contractuales laborales en el contexto de la eclaratoria de emergencia*. Guayaquil: Universidad Católica de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16473/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-700.pdf>

- Camara de Comercio de Quito . (11 de Mayo de 2020). *Centro de arbitraje y mediación*. Obtenido de <https://ccq.ec/arbitraje-y-mediacion/>
- Canturias, F., & Repetto, J. (5 de Agosto de 2017). *El arbitraje y múltiples contratos* . Obtenido de Revistas de Derecho: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6549336.pdf>
- Cárdenas, C. (2016). Las cláusulas generales de contratación y el control de las cláusulas abusivas. *Revista Derecho*(13), 19-35. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/15555/16005/0>
- Cavazos, G. (2020). La invalidez de una cláusula arbitral en un contrato de adhesión. *Revista de Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas*, 87-100. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/15/7183/9.pdf>
- Charres, H., Villalaz, J., & Martínez, J. (2018). riangulación: Una herramienta adecuada para las investigaciones. *Revista FAECO Sapiens*, 1(1), 1-10. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/221/2211026002/html/>
- COGEP. (4 de Febrerp de 2021). Código Orgánico General de ProcesoS. *Ultima modificación: 23-feb.-2021*. Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis finder.
- Congreso de la República del Perú. (12 de Abril de 2021). *Ley N° 29497 - Ley Procesal del Trabajo*. Obtenido de FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura): [https://www.fao.org/faolex/results/details/es/c/LEX-FAOC201917/#:~:text=Per%C3%BA%20\(Nivel%20nacional\)-,Ley%20N%C2%BA%2029497%20%2D%20Ley%20Procesal%20del%20Trabajo.,celeridad%2C%20econom%C3%ADa%20procesal%20y%20veracidad.](https://www.fao.org/faolex/results/details/es/c/LEX-FAOC201917/#:~:text=Per%C3%BA%20(Nivel%20nacional)-,Ley%20N%C2%BA%2029497%20%2D%20Ley%20Procesal%20del%20Trabajo.,celeridad%2C%20econom%C3%ADa%20procesal%20y%20veracidad.)
- Congreso Nacional. (19 de Mayo de 2017). Código de Trabajo. *Ultima modificación: 19-may.-2017*. Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis finder.
- Congreso Nacional. (21 de Agosto de 2018). Ley de Arbitraje y Mediación. *Ultima modificación: 21-Agost-2018*. Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis finder.

Obtenido de <https://www.funcionjudicial.gob.ec/pdf/Ley%20de%20Arbitraje%20y%20Mediaci%C3%B3n.pdf>

Cordov, K., Ochoa, A., & Durán , A. (2019). Algunas consideraciones sobre la mediación y el arbitraje. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 287-295. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-287.pdf>

De Castro, A. (2018). Las cláusulas patológicas en los convenios arbitrales y sus efectos jurídicos. [*Tesis de posgrado*]. Universidad de las Américas, Quito. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/9482/1/UDLA-EC-TAB-2018-17.pdf>

Endara, D. (2023). La aplicación del principio de flexibilidad en el arbitraje ecuatoriano: continuamos con la ritualización del proceso o hemos avanzado? *USFQ Law Review*, 10(2), 56-69. Obtenido de <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/lawreview/article/view/3001/3488>

Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Técnicas y Metodos Cualitativos para la Investigación científica*. Machala: Editorial UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>

Fajardo, D. (2021). Análisis de Caso (N.01371- 00118- 2019). Aplicación del principio de primacía de la realidad en materia laboral. Elementos de un contrato de trabajo. [*Tesis de pregrado*]. Universidad de Cuenca, Cuenca. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/36893/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>

Fajardo, D. (2021). Análisis de Caso (N.01371- 00118- 2019). Aplicación del principio de primacía de la realidad en materia laboral. Elementos de un contrato de trabajo. (*Tesis de pregrado*). Universidad de Cuenca, Cuenca. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/36893/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>

- Fernández, F. (2023). El interés comprometido en la declaración de cláusulas abusivas como justificante de la acción por el interés general. *Revista Chilena de Derecho Privado*(40), 101-152. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/rchdp/n40/0718-8072-rchdp-40-0101.pdf>
- González, M. (2021). El sistema de contratación de las empresas de economía y su relación con el contrato individual de trabajo en la legislación ecuatoriana. [Tesis de pregrado]. Universidad del Azuay, Cuenca. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11152/1/16690.pdf>
- Gorjón, F., & Adame, M. (2018). El valor intangible de la cláusula de estilo en los métodos alternos de solución de conflictos. *Revista Justicia*, 24(34), 323-339. doi:<https://doi.org/10.17081/just.23.34.2894>
- Guillen, C., & Sanz, F. (2021). El rigor científico en la investigación. *El Guiniguada*, 30, 40-51. Obtenido de <https://ojsspdc.ulpgc.es/ojs/index.php/ElGuiniguada/article/view/1317/1239>
- Guzmán, B. (2023). Incorporación del Arbitraje emn conflictos del estado derivados en contratos administrativos. [Tesis de Maestria, Universidad Mayor de San Simón]. Universidad Mayor de San Simón, Cochabamba. doi:<http://ddigital.umss.edu.bo:8080/jspui/bitstream/123456789/36692/1/Tesis%20Guzman.pdf>
- Guzmán, C. (07 de Enero de 2021). *¿Qué es la Unidad de Referencia Procesal y a cuánto asciende este año?* Obtenido de Portal de Emprendedores PQS: <https://pqs.pe/actualidad/que-es-la-unidad-de-referencia-procesal-y-a-cuanto-asciende-este-ano/>
- Higa , A. (2016). Las Cláusulas Arbitrales y la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho y Sociedad*(46), 309-326. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/18852/19072/>
- Idrobo, R., & Idrobo, A. (2023). Las cláusulas arbitrales patológicas en las relaciones jurídicas. *Revista Debate Jurídico Ecuador. Revista Digital de Ciencias Jurídicas. UNIANDES*, 6(1), 3-15. Obtenido de

<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/DJE/article/download/2821/22>  
90

Infante, R. (Octubre de 2021). *Asociación Iberoamericana de Derecho Privado(AIDDP)*. Obtenido de El convenio arbitral y sus consecuencias jurídicas : <https://www.aiddp.com/wp-content/uploads/2021/10/EL-CONVENIO-ARBITRAL-SUS-CONSECUENCIAS-JURI%CC%81DICAS-APLICABLES-AL-LITIGIO-ARBITRAL.pdf>

Jara, M. (2015). Reflexiones sobre el arbitraje como mecanismo alternativo para la solución de conflictos individuales de trabajo. *Revista de Derecho FORO(24)*, 39-49. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5282/1/05-TC-Jara.pdf>

Jiménez, C. (2022). El rol de los árbitros y las insituciones arbitrales ante la evidencia de la comisión de delitos. *Revista del Centro de Investigación y Estudios para la Resolución de Controversias de la Universidad Monteávila(4)*, 2-21. Obtenido de <https://www.venamcham.org/wp-content/uploads/2023/01/PRF-II-El-rol-de-los-arbitros-y-las-instituciones-arbitrales-ante-la-evidencia-de-la-comision-de-delitos-Carol-Jimenez-Lopez-002.pdf>

Ley de Arbitraje y Mediación. (21 de Agosto de 2018). *Registro Oficial 417 de 14-dic.-2006*. Quito, Pichincha, Ecuador : Comisión de Legislación y Codificación . Obtenido de Ley de Arbitraje y Mesdiación: [https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2019-09/LEY%20DE%20ARBITRAJE%20Y%20MEDIACION\\_21\\_08\\_2018.pdf](https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2019-09/LEY%20DE%20ARBITRAJE%20Y%20MEDIACION_21_08_2018.pdf)

Martínez, A. (2019). Derecho sustantivo convencional.Fuente Terapeutica del derecho nacional. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 6(12), 101-121. Obtenido de <http://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles>

Molero, M. (2021). El concepto de empleador en los últimos 40 años del derecho del trabajo español. *Revista Dialect(11)*, 19-32. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7971435>

- Morocho, M. (2023). *La simulación de contratos individuales de trabajo en el Ecuador*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11398/1/Morocho%20Betancourt%2C%20M.%20%282023%29%20La%20simulaci%C3%B3n%20de%20contratos%20individuales%20de%20trabajo%20en%20el%20Ecuador..pdf>
- Pereira, R. (2021). Cláusulas Arbitrales. Consideraciones prácticas para una redacción eficiente. *Revista Ferrere*, 1-30. Obtenido de <https://d2labml0vmb1kx.cloudfront.net/files/news/documents/ra-l-pereira-cl-usulas-arbitrales-consideraciones-pr-cticas-para-una-redacci-n-eficiente.pdf>
- Pérez, M. (2017). *Arbitraje y Mediación en el ámbito arrendaticio*. Madrid: Dykinson. Obtenido de <https://www.dykinson.com/libros/arbitraje-y-mediacion-en-el-ambito-arrendaticio/9788491481034/>
- Piza, N., Beltrán, G., & Amaiquema, F. (2019). Métodos y Técnicas de investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Revista Conrado*, 15(70), 455-459. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-455.pdf>
- Porras, D. (2019). Análisis de las cláusulas patológicas en el procedimiento arbitral. *[Tesis de pregrado]*. Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13773/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-462.pdf>
- Preza, A., & Arenas, R. (2021). Análisis dinámico sobre la procedencia del juicio constitucional en contra de actos emitidos dentro de juicio que no resulten de imposible reparación. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(3), 1-41. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8n3/2007-7890-dilemas-8-03-00041.pdf>
- Ramírez, H. (2021). Derechos humanos, principios sustantivos para una teoría de justicia. *Revista Jurídica*, 211-239. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6446/10.pdf>

- Reyes , E., & Panchano, A. (2023). Resolución de conflictos por mediación y arbitraje. *Luris Dictio*(31), 55-68. Obtenido de <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdictio/article/view/2857/3392>
- Rodas, A., Almeida, J., & Correa , S. (2020). El arbitraje en equidad y la constitucionalidad una relación posible y necesaria. *USFQ Law Review*, 7(1), 113-133. Obtenido de <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/lawreview/article/view/1681/2076>
- Rodríguez, C., & Yong, S. (2023). Las cláusulas abusivas en el contrato estatal. *Vniversitas Jurídica*, 72, 2-16. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj72.cace>
- Ronquillo, O., Bermello, M., Moreno, E., & Villacres, E. (2021). El Derecho Constitucional en Ecuador y su interacción directa con la protección de los ciudadanos. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(7), 770-781. doi:DOI 10.35381/cm.v7i2.544
- Samanate, M. (2019). *Cláusulas arbitrales patológicas y sus efectos en el arbitraje comercial internacional*. Quito: Universidad Internacional La Rioja. Obtenido de <https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/8182/SEMANATE%20SIERRA%2c%20MICHELLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, S. (2020). El acuerdo de arbitraje: validez formal y sustancial. *Revista de Derecho*, 271- 316. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/71108/EL%20ACUERDO%20DE%20ARBITRAJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sequeira, B. (2020). El principio de separabilidad de la cláusula arbitral y su alcance jurídico en la interpretación y modificación de los contratos. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 6(12), 1-24. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/446/4461920003/4461920003.pdf>
- Tomas, A., Santos, M., & Villegas , A. (2018). Las cláusulas patológicas en los convenios arbitrales. *Universidad Continental*, 4(4), 123-136. doi:<http://dx.doi.org/10.18259/iet.2018008>

Viteri, J. (2022). Análisis de la validez de la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo. [*Tesis de Posgrado*]. Universidad Católica Santiago De Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/18655/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-829.pdf>



## ANEXO

### **Anexo 1. Formato de guía de entrevista**

**1. ¿Cuál es su percepción sobre las cláusulas arbitrales en el Ecuador?**

---

---

---

**2. ¿Considera que la resolución de conflictos laborales por medio del sistema de arbitraje y mediación vulnera los derechos del trabajador?**

---

---

---

**3. ¿Considera usted que la cláusula arbitral es un método válido y equitativo para la resolución de controversias o conflictos laborales? Argumente su respuesta.**

---

---

---

**4. ¿Cuál es el objeto del sistema de arbitraje y mediación en el Ecuador?**

---

---

---

**5. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de solucionar los conflictos laborales por medio del sistema de arbitraje?**

---

---

---

**6. ¿Cuáles son los requisitos y condiciones que se deben cumplir para la validez de la cláusula arbitral?**

---

---

---

**7. ¿Cuál es su opinión sobre la autonomía de voluntad y libertad de consentimiento en la firma de una cláusula arbitral?**

---

---

---

**8. ¿Qué recomendaciones o sugerencias técnicas consideraría en la resolución de conflictos laborales por medio del arbitraje?**

---

---

---

**Anexo 2. Matriz de Configuración**

<b>Preguntas de Investigación</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Categorías</b>	<b>Sub categorías</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>
¿Cuáles son los requisitos y condiciones que determina la validez de la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo?	General: analizar la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo en el Ecuador.	Cláusula Arbitral	Objeto del Arbitraje.	Entrevista	Guía de Entrevista
			Validez de la cláusula arbitral.		
			Vulneración de derechos		
¿Cuál es el marco normativo y jurisprudencia existente con respecto a la resolución de conflictos laborales por medio del arbitraje?	Determinar la normativa y jurisprudencia existente con respecto a la resolución de conflictos laborales por medio del arbitraje.	Contratos individuales de trabajo	Ventajas y desventajas de la cláusula arbitral		
			¿Qué tipo de implicaciones legales y posibles consecuencias genera la cláusula arbitral en los contratos de trabajo?	Identificar las implicaciones legales y posibles consecuencias de la cláusula arbitral en los contratos de trabajo.	Requisitos y Condiciones para la validez de la cláusula arbitral
			¿Qué recomendaciones técnicas mejorarán la regulación del mecanismo de arbitraje?	Establecer las recomendaciones técnicas necesarias para una mejor regulación del mecanismo de arbitraje.	Autonomía de Voluntad en la firma de convenios arbitrales.

### **Anexo 3. Respuestas de los entrevistados**

#### **Entrevistado 1: Abogado Marco Guaman Macías**

##### **1. ¿Cuál es su percepción sobre las cláusulas arbitrales en el Ecuador?**

Qué es una forma o mecanismo legal para la resolución de conflictos laborales, reconocido en la Constitución de la República y que cuenta con su propio cuerpo normativo como la Ley de Arbitraje y Mediación.

##### **2. ¿Considera que la resolución de conflictos laborales por medio del sistema de arbitraje y mediación vulnera los derechos del trabajador?**

Siempre y cuando la cláusula arbitral sea acordada de manera voluntaria y en condiciones de igualdad, no considero que se vulnere los derechos del trabajador, puesto que el arbitraje es un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos o controversias en la relación laboral.

##### **3. ¿Considera usted que la cláusula arbitral es un método válido y equitativo para la resolución de controversias o conflictos laborales? Argumente su respuesta.**

Para responder a esta pregunta citaré el artículo 1461 del Código Civil Ecuatoriano, el cual estipula que para que una persona se obligue a otro por un convenio, es importante que su voluntad no adolezca de vicio. Sin embargo, considero que firmar una cláusula arbitral al inicio de una relación laboral condiciona la libertad para decidir por parte del empleado. Por lo tanto, concluyo que el arbitraje es un método válido, porque así lo reconocen las leyes ecuatorianas, pero no siempre suele ser equitativo.

##### **4. ¿Cuál es el objeto del sistema de arbitraje y mediación en el Ecuador?**

El objeto del arbitraje se basa en la resolución de controversias presentes y futuras por medio de un convenio arbitral; es decir, dichos conflictos que someterse a causa de árbitros, cuando existe acuerdo mutuo tanto por la parte empleadora y empleado.

**5. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de solucionar los conflictos laborales por medio del sistema de arbitraje?**

Como ventajas se destaca que es un mecanismo alternativo de acceso a la justicia expedito, imparcial y mantiene confidencialidad del mismo. Como desventajas se pueden destacar la cancelación de tasas arbitrales, lo cual no siempre es algo positivo para el empleado y que solo posee una sola instancia, a diferencia de procesos judiciales.

**6. ¿Cuáles son los requisitos y condiciones que se deben cumplir para la validez de la cláusula arbitral?**

La Ley de Arbitraje y Mediación establece como requisito o condición para la validez de la cláusula arbitral, que existe voluntariedad de las partes para someter a arbitraje cualquier controversia en el ámbito laboral.

**7. ¿Cuál es su opinión sobre la autonomía de voluntad y libertad de consentimiento en la firma de una cláusula arbitral?**

De acuerdo con el artículo 6 de la Ley de Arbitraje y Mediación, un requisito que se debe cumplir para acudir al sistema de arbitraje y mediación es que pacte de manera voluntaria y con total libertad, una cláusula arbitral antes de que suceda. Para quien habla, aquello genera vicios de consentimiento, porque no habrá igualdad de condiciones, debido a que, en el parte laboral, el empleado está en un escenario que ante la necesidad de trabajar se verá forzado de acceder a dicho mecanismo de resolución de conflictos.

**8. ¿Qué recomendaciones o sugerencias técnicas consideraría en la resolución de conflictos laborales por medio del arbitraje?**

Considero que se debe contemplar una reforma en el Código del Trabajo donde se tipifiquen o restrinjan determinados escenarios que sean resueltos por medio del Arbitraje.

**Entrevistado 2:** Juez Nelson Campbell

**1. ¿Cuál es su percepción sobre las cláusulas arbitrales en el Ecuador?**

Que es una forma alternativa de solucionar disputas en materia laboral, siempre y cuando exista un convenio arbitral definido. Es un medio válido, reconocido en los cuerpos normativos del Ecuador, pero no siempre es equitativo.

**2. ¿Considera que la resolución de conflictos laborales por medio del sistema de arbitraje y mediación vulnera los derechos del trabajador?**

Considero que hasta cierto punto sí, debido que existe en Código del Trabajo un apartado donde se destaca el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; sin embargo, las condiciones de desigualdad entre la parte empleadora y el trabajador, puede obligar a la renuncia de ciertos derechos legales, es más, existe jurisprudencia de aquello, donde se declara nulidad de la cláusula por vicios de consentimiento. Es importante manifestar que la firma de una cláusula arbitral no supone la renuncia de los derechos sustantivos del trabajador, pero el simple hecho de pagar tasas por concepto de arbitraje representa un obstáculo para el acceso a la justicia en determinados casos.

**3. ¿Considera usted que la cláusula arbitral es un método válido y equitativo para la resolución de controversias o conflictos laborales? Argumente su respuesta.**

Válido sí, equitativo no sé, puesto que, si hablamos en materia laboral, no todos van a tener la capacidad de cancelar tasas elevadas de arbitraje. Lo cual es una clara muestra que existen escenarios que se contraponen con lo establecido por la Constitución de la República, donde en el artículo 75 se tipifica que toda persona posee el derecho de acceder a la justicia de manera gratuita.

**4. ¿Cuál es el objeto del sistema de arbitraje y mediación en el Ecuador?**

El objeto del sistema de arbitraje y mediación consiste en la resolución de conflictos de manera expedita, ya sean controversias futuras o presentes, siempre y cuando sean susceptibles de transacción. Cuando hablo de transacción me refiero a que el conflicto o litigio pueda ser resuelto de manera extrajudicial, a través de concesiones recíprocas entre las partes involucradas.

**5. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de solucionar los conflictos laborales por medio del sistema de arbitraje?**

Como ventajas destaco que es un mecanismo en el que las partes pueden decidir las formas o maneras de desarrollar el procedimiento, establecer si es uno o varios árbitros, se ahorran tiempo, debido a la celeridad que poseen dichos procesos. Como desventajas pues se destaca el pago de valores elevados en comparación al acceso de la justicia ordinaria, debido a que se tienen que cancelar a los árbitros, de igual manera se pueden presentar escenarios donde se dificulte la selección de árbitros especialistas en la materia.

**6. ¿Cuáles son los requisitos y condiciones que se deben cumplir para la validez de la cláusula arbitral?**

Que se haya firmado un convenio arbitral antes de cualquier controversia y que se decida de manera voluntaria sin vicios de consentimiento.

**7. ¿Cuál es su opinión sobre la autonomía de voluntad y libertad de consentimiento en la firma de una cláusula arbitral?**

De acuerdo con lo que establece el Código Civil en su artículo 1467, son considerados vicios de consentimientos el error, la fuerza y el dolo. De igual manera en el artículo 1472 se establece que la fuerza logra constituirse como un vicio de consentimiento cuando lograr causar una fuerte impresión en la persona, contemplando el sexo, edad o condición. Bajo el antecedente descrito se manifiesta que no siempre la cláusula arbitral se pacta en condiciones que garantice total libertad de consentimiento.

**8. ¿Qué recomendaciones o sugerencias técnicas consideraría en la resolución de conflictos laborales por medio del arbitraje?**

Cómo recomendación sugiero que se disponga en la normativa ecuatoriana qué casos son los que necesitan ser regulados por medio del sistema de arbitraje o se defina en qué etapa de la relación laboral se debe firmar una cláusula arbitral, con el propósito de que haya igualdad de condiciones para tomar una decisión en total libertad.

### **Entrevistado 3. Juez Artero Riofrio**

#### **1. ¿Cuál es su percepción sobre las cláusulas arbitrales en el Ecuador?**

Es un mecanismo alternativo a los tribunales de justicia, utilizado para resolver distintos conflictos que se presentan entre empleador y empleado. Considero que es válido y aplicable en determinados casos, pero se precisa analizar con detenimiento cada contexto particular.

#### **2. ¿Considera que la resolución de conflictos laborales por medio del sistema de arbitraje y mediación vulnera los derechos del trabajador?**

En términos jurídicos y legales, no considero que haya una vulneración de un derecho como tal, porque, aunque este sistema a mi entender no sea equitativo, el empleado tomó la decisión de firmar ese acuerdo. Entonces a partir de aquello, lo que podamos argumentar después serán percepciones que podemos tener los profesionales en el derecho, pero no existe una vulneración tácita de un derecho.

#### **3. ¿Considera usted que la cláusula arbitral es un método válido y equitativo para la resolución de controversias o conflictos laborales? Argumente su respuesta.**

Sin duda que válido es, porque se encuentra estipulado en el artículo 190 de la Constitución de la República Ecuatoriana. Ahora, en el aspecto de la equidad es muy debatible, pero a mi entender, no existe equidad porque el empleador desde el momento de la firma del contrato, parte con ventajas; puesto que, aunque no de forma expresa, pero indirectamente obliga al empleado a aceptar las condiciones en cuanto a utilizar el arbitraje para la resolución de posibles futuros conflictos.

#### **4. ¿Cuál es el objeto del sistema de arbitraje y mediación en el Ecuador?**

La idea de implementar el sistema de arbitraje es brindar una alternativa de solución en la resolución de conflictos laborales con mayor celeridad que la que sucede en los tribunales de justicia ordinarios.



**5. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de solucionar los conflictos laborales por medio del sistema de arbitraje?**

Ventajas: los conflictos laborales se resuelven sin tener que esperar largos procesos legales y burocráticos. Desventajas: el empleador tiene una supremacía en relación a su empleado; la jurisprudencia indica que, en la mayoría de casos, el fallo de la sentencia va a favor de la parte empleadora.

**6. ¿Cuáles son los requisitos y condiciones que se deben cumplir para la validez de la cláusula arbitral?**

Fundamentalmente se requiere en el principio de razonabilidad; es decir, para que sea el primer requisito es que las partes efectivamente acordaron someter un conflicto laboral por medio del sistema de arbitraje. Luego también se analiza que la voluntad de las partes no haya sido viciada por algún factor externo, en determinados casos especiales, se analizará las circunstancias particulares de la situación de conflicto.

**7. ¿Cuál es su opinión sobre la autonomía de voluntad y libertad de consentimiento en la firma de una cláusula arbitral?**

Bueno, la autonomía de voluntad se trata de un principio jurídico basado en que toda persona tiene la facultad de elegir las relaciones jurídicas según lo que considere pertinente y en función a lo que le dicte su conciencia. Ahora, cuando relacionamos la definición de este concepto con lo que sucede en el consentimiento de la cláusula arbitral, la expresión “autonomía de voluntad” queda solo en teoría, porque en la práctica, en la mayoría de casos, el empleado firma porque le urge el trabajo.

**8. ¿Qué recomendaciones o sugerencias técnicas consideraría en la resolución de conflictos laborales por medio del arbitraje?**

Recomiendo que se revise la ley, y se considere cambiar el momento de decisión de utilizar el sistema de arbitraje o los tribunales ordinarios (no en la firma del contrato); porque así se realiza en otros países como Perú. Esto reduce la brecha de la inequidad.

#### **Entrevistado 4. Abogada Geli Denises Estrada Vargas**

##### **1. ¿Cuál es su percepción sobre las cláusulas arbitrales en el Ecuador?**

Considero que es una alternativa para solucionar los conflictos laborales entre empleadores y empleados. Sin embargo, en el Ecuador aún existen importantes desafíos que enfrentar en este ámbito, puesto que se ha abierto un amplio debate sobre si es favorable o no la existencia de este mecanismo alternativo a los tribunales estatales.

##### **2. ¿Considera que la resolución de conflictos laborales por medio del sistema de arbitraje y mediación vulnera los derechos del trabajador?**

No se puede hablar de la vulneración de un derecho como tal, pues como respondí en la primera pregunta, es completamente constitucional. Ahora, lo que pase en el proceso, eso es debatible, porque muchas veces, el árbitro no cumple con el principio de equidad y presta más atención a la parte empleadora, respondiendo a intereses particulares, y en esos casos si se puede hablar de vulneración de derechos.

##### **3. ¿Considera usted que la cláusula arbitral es un método válido y equitativo para la resolución de controversias o conflictos laborales? Argumente su respuesta.**

Por supuesto que sí, tiene validez jurídica y constitucional; pero no hay que olvidar que, al ser un método alternativo, cada caso debe ser estudiado con profundidad y con fijación en cada detalle porque, aunque el sistema de arbitraje está pensado para simplificar procesos, el cumplimiento del principio de equidad siempre será un desafío puesto que la balanza tiende a inclinarse a favor del empleador.

##### **4. ¿Cuál es el objeto del sistema de arbitraje y mediación en el Ecuador?**

Básicamente se trata de brindar una alternativa a las partes interesadas para que busquen un árbitro independiente o particular (con las respectivas credenciales) para que solucione los conflictos laborales, sin tener que esperar largos y engorrosos procesos judiciales en los tribunales de naturaleza pública.

**5. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de solucionar los conflictos laborales por medio del sistema de arbitraje?**

Voy a resumir las ventajas en dos puntos claves: el primero es la eficiencia puesto que los procesos se realizan en un tiempo mucho menor a los que se toman los tribunales tradicionales, por tanto, se está optimizando el recurso del tiempo; el segundo es la confidencialidad, puesto que los detalles del conflicto no se hacen públicos. Mientras que las desventajas son los costos que tienen que asumir las partes, especialmente la parte empleada, que generalmente es la que carece de recursos.

**6. ¿Cuáles son los requisitos y condiciones que se deben cumplir para la validez de la cláusula arbitral?**

Se encuentran estipulados varios requisitos o condiciones, los puntos principales son: el acuerdo de consentimiento de las partes, la presentación de la cláusula arbitral de manera formal (escrita) y el alcance de la misma, donde se estipula el detalle del conflicto y todas las particularidades que el árbitro necesita conocer.

**7. ¿Cuál es su opinión sobre la autonomía de voluntad y libertad de consentimiento en la firma de una cláusula arbitral?**

En esencia, la autonomía de voluntad en el contexto de una cláusula arbitral se trata del derecho que tienen las partes de establecer las reglas y condiciones de la relación contractual. Sin embargo, en mi opinión este derecho no se cumple satisfactoriamente porque la parte empleada no siempre tiene esa autonomía de voluntad, puesto que se allana a los requerimientos del empleador, como consecuencia de la necesidad de trabajar.

**8. ¿Qué recomendaciones o sugerencias técnicas consideraría en la resolución de conflictos laborales por medio del arbitraje?**

Mis recomendaciones es que las partes elijan un buen arbitraje, porque la calidad del proceso en gran medida dependerá de este importante aspecto; además, que exista un aseguramiento de que el proceso se cumpla según las leyes laborales que rigen en la nación ecuatoriana, para evitar la nulidad de la resolución por medio de cláusula arbitral.

## **Entrevistado 5. Abogada Grey Muñoz Santana**

### **1. ¿Cuál es su percepción sobre las cláusulas arbitrales en el Ecuador?**

MI percepción es que existe mucho desconocimiento en este tema, y no me refiero solo a los ciudadanos comunes, si no a aquellos que de alguna forma u otra están inmersos en el campo jurídico. Aun así, es un mecanismo que se puede utilizar en determinados casos para evitar acudir a tribunales de justicia ordinaria; sin embargo, hay que entender que no se recomienda este sistema a todos los casos, porque al ser privado el riesgo de incurrir en la falta de justicia es alto.

### **2. ¿Considera que la resolución de conflictos laborales por medio del sistema de arbitraje y mediación vulnera los derechos del trabajador?**

No, de ninguna manera, porque cuando las partes (empleador y empleado) acuden a este sistema de resolución de conflictos laborales, es porque así lo acordaron previamente en el contrato. Por tanto, no se puede hablar de vulneración de derechos; sin embargo, hay que reconocer que en ocasiones el proceso está viciado de errores que puede llegarse a interpretar como vulneración de derechos del empleado.

### **3. ¿Considera usted que la cláusula arbitral es un método válido y equitativo para la resolución de controversias o conflictos laborales? Argumente su respuesta.**

Esta pregunta la tengo que dividir en dos aspectos, pues cuando hablamos de validez, indudablemente es validada, porque está avalada por la ley de manera expresa.

### **¿Cuál es el objeto del sistema de arbitraje y mediación en el Ecuador?**

Considero que el objeto de este sistema es descongestionar los procesos sobre conflictos laborales; es decir, que, en los tribunales judiciales ordinales, no exista un alto número de casos porque hay otros problemas que atender. En tal virtud, existe la alternativa de que las partes interesadas busquen de manera independiente la solución a los conflictos que se presentan.

#### **4. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de solucionar los conflictos laborales por medio del sistema de arbitraje?**

Una de las principales ventajas, desde mi punto de vista es la mediación, porque este sistema es flexible, lo cual implica que las partes se pueden sentar a conversar sin intermediación y acordar los términos para la resolución del conflicto. Sin embargo, las desventajas principalmente se ven reflejadas en la desigualdad del poder, puesto que cuando el empleado decide la resolución de conflictos por este medio, debe estar consiente que, en la mayoría de casos, el empleador tiene mayores probabilidades de ganar.

#### **5. ¿Cuáles son los requisitos y condiciones que se deben cumplir para la validez de la cláusula arbitral?**

Unos de los requisitos a cumplir son los criterios de elección del arbitraje, donde se incluye la experiencia requerida; con esto se logra conocer la confiabilidad del árbitro que será encargado de impartir justicia en los conflictos laborales. Además, se debe especificar con absoluta claridad las fechas y plazos, presentación de pruebas, costos y honorario del arbitraje.

#### **6. ¿Cuál es su opinión sobre la autonomía de voluntad y libertad de consentimiento en la firma de una cláusula arbitral?**

La autonomía de voluntad tiene sus bases en la facultad que tienen las partes para resolver de manera particular los conflictos particulares, sin la necesidad de acudir a tribunales estatales. Desde luego que el arbitraje se sujeta a las leyes en el contexto aboral que rigen en la nación ecuatoriana; por tanto, se puede manifestar que cuando se habla de autonomía, es necesario reconocer que también existen límites establecidos por la ley.

#### **7. ¿Qué recomendaciones o sugerencias técnicas consideraría en la resolución de conflictos laborales por medio del arbitraje?**

Recomiendo que los procesos sean verificados de manera exhaustiva de tal manera que exista un equilibrio en el poder y acceso a la información; es decir, tanto la parte empleadora como los empleados tengan acceso igualitario, lo cual permite que ambas partes presenten pruebas y argumentos de manera adecuada, evitando así algún desequilibrio que pueda perjudicar el proceso.

**Entrevistado 6.** Abogado Jorge Macías Bermúdez

**1. ¿Cuál es su percepción sobre las cláusulas arbitrales en el Ecuador?**

En el Ecuador las cláusulas arbitrales son un proceso se caracteriza por ser imparcial, expedito y confidencial. Una cláusula arbitral es un pacto o acuerdo entre dos o más partes en el que se establece que cualquier disputa que surja entre ellas se resolverá a través de un proceso de arbitraje en lugar de recurrir a los tribunales. Sin embargo, muchas veces este proceso tiene vulneraciones.

**2. ¿Considera que la resolución de conflictos laborales por medio del sistema de arbitraje y mediación vulnera los derechos del trabajador?**

Considero que si puesto que, al firmar una cláusula de arbitraje al iniciar la relación laboral, los trabajadores se someten a resolver controversias por medio de arbitraje, vulnerando ciertos derechos del empleado.

**3. ¿Considera usted que la cláusula arbitral es un método válido y equitativo para la resolución de controversias o conflictos laborales? Argumente su respuesta.**

Claro, ante la Ley es válida, sin embargo, al referirnos a equitativa tengo mis dudas, puesto que el arbitraje es un proceso costoso que no todos pueden pagar y cuando se presenta algún conflicto laboral no acceden al arbitraje, lo cual no lo hace un método equitativo.

**4. ¿Cuál es el objeto del sistema de arbitraje y mediación en el Ecuador?**

Este proceso tiene como propósito resolver conflictos laborales de manera expedita, permitiendo llegar a acuerdos entre las partes, en el caso de controversias laborales, sería entre el trabajador y empleador.

**5. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de solucionar los conflictos laborales por medio del sistema de arbitraje?**

Existen diversas ventajas de solucionar los conflictos laborales por medio de arbitraje, una de ellas es que este es un proceso confidencial y rápido, lo cual ayuda a reducir el tiempo de espera, por otro lado, se pueden llegar a acuerdos entre las partes. Sin embargo, no debemos olvidar que en el ámbito laboral el tema es complejo, ya que en este contexto se aplica el principio de irrenunciabilidad de

derechos, según el cual ningún trabajador puede renunciar a ciertos beneficios dados por la ley; por lo tanto, los medios alternativos de solución de conflictos no serán aplicables si versan sobre derechos irrenunciables pues los competentes en este caso son los jueces de trabajo. Las desventajas es que en ocasiones se suelen vulnerar los derechos de los trabajadores.

**6. ¿Cuáles son los requisitos y condiciones que se deben cumplir para la validez de la cláusula arbitral?**

De acuerdo a la Ley de Arbitraje y Mediación como requisito o condición para la validez de la cláusula arbitral, es que haya voluntariedad de las partes para someter a arbitraje cualquier controversia en el contexto laboral.

**7. ¿Cuál es su opinión sobre la autonomía de voluntad y libertad de consentimiento en la firma de una cláusula arbitral?**

La capacidad de tomar decisiones independientes se fundamenta en el poder que poseen las partes para resolver sus propios conflictos sin recurrir a los tribunales estatales. Es importante destacar que el arbitraje se encuentra regulado por las leyes vigentes en Ecuador, lo que implica que la autonomía tiene límites establecidos por la ley.

**8. ¿Qué recomendaciones o sugerencias técnicas consideraría en la resolución de conflictos laborales por medio del arbitraje?**

Es sugerible, que las cláusulas arbitrales se firmen posterior a la relación laboral con la finalidad de evitar controversias. Además, que exista un aseguramiento de que el proceso se cumpla según las leyes laborales que rigen en la nación ecuatoriana.

**Anexo 4. Matriz de triangulación de datos**

Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6	Semejanzas	Diferencia
¿Cuál es su percepción sobre las cláusulas arbitrales en el Ecuador?	Qué es una forma o mecanismo legal para la resolución de conflictos laborales, reconocido en la Constitución de la República y que cuenta con su propio cuerpo normativo como la Ley de Arbitraje y Mediación.	Que es una forma alternativa de solucionar disputas en materia laboral, siempre y cuando exista un convenio arbitral definido. Es un medio válido, reconocido en los cuerpos normativos del Ecuador, pero no siempre es equitativo.	Es un mecanismo alternativo a los tribunales de justicia, utilizado para resolver distintos conflictos que se presentan entre empleador y empleado. Considero que es válido y aplicable en determinados casos, pero se precisa analizar con detenimiento cada contexto particular.	Considero que es una alternativa para solucionar los conflictos laborales entre empleadores y empleados. Sin embargo, en el Ecuador aún existen importantes desafíos que enfrentar en este ámbito, puesto que se ha abierto un amplio debate sobre si es favorable o no la existencia de este mecanismo alternativo a los tribunales estatales.	Mi percepción es que existe mucho desconocimiento o en este tema, y no me refiero solo a los ciudadanos comunes, sino a aquellos que de alguna forma u otra están inmersos en el campo jurídico. Aun así, es un mecanismo que se puede utilizar en determinados casos para evitar acudir a tribunales de justicia; sin embargo, hay que entender que no se recomienda este sistema a todos los casos, porque al ser privado el riesgo de incurrir en la	En el Ecuador las cláusulas arbitrales son un proceso que caracteriza por ser imparcial, expedito y confidencial. Una cláusula arbitral es un pacto o acuerdo entre dos o más partes en el que se establece que cualquier disputa que surja entre ellas se resolverá a través de un proceso de arbitraje en lugar de recurrir a los tribunales. Sin embargo, muchas veces este proceso tiene vulneraciones.	Gran parte de los entrevistados coincidieron en que las cláusulas arbitrales en Ecuador son una herramienta reconocida en la constitución para la resolución de conflictos laborales.	La diferencia es que uno de los entrevistados indicó que en el Ecuador existe desconocimiento sobre las cláusulas arbitrales.



					falta de justicia es alto.			
<b>¿Cuál es el objeto del sistema de arbitraje y mediación en el Ecuador?</b>	El objeto del arbitraje se basa en la resolución de controversias presentes y futuras por medio de un convenio arbitral; es decir, dichos conflictos que someterse a causa de árbitros, cuando existe acuerdo mutuo tanto por la parte empleadora y empleado.	El objeto del sistema de arbitraje y mediación consiste en la resolución de conflictos de manera expedita, ya sean controversias futuras o presentes, siempre y cuando sean susceptibles de transacción. Cuando hablo de transacción me refiero a que el conflicto o litigio pueda ser resultado de manera extrajudicial, a través de concesiones recíprocas entre las partes involucradas.	La idea de implementar el sistema de arbitraje es brindar una alternativa de solución en la resolución de conflictos laborales con mayor celeridad que la que sucede en los tribunales de justicia ordinarios.	Básicamente se trata de brindar una alternativa a las partes interesadas para que busquen un árbitro independiente o particular (con las respectivas credenciales) para que solucione los conflictos laborales, sin tener que esperar a largos y engorroso proceso judiciales en los tribunales de naturaleza pública.	Considero que el objeto de este sistema es descongestionar los procesos sobre conflictos laborales; es decir, que, en los tribunales judiciales ordinales, no exista un alto número de casos porque hay otros problemas que atender. En tal virtud, existe la alternativa de que las partes interesadas busquen de manera independiente la solución a los conflictos que se presentan.	Este proceso tiene como propósito resolver conflictos laborales de manera expedita, permitiendo llegar a acuerdos entre las partes, en el caso de controversias laborales, sería entre el trabajador y empleador.	La mayoría de los entrevistados expresó que el objeto del sistema de arbitraje y mediación en Ecuador es la resolución de controversias en el ámbito laboral.	Un entrevistado indicó que el objeto del sistema de arbitraje y mediación es descongestionar los procesos sobre conflictos laborales.
<b>¿Cuáles son las ventajas y desventajas de solucionar</b>	Como ventajas se destaca que es un mecanismo alternativo de acceso a la	Como ventajas destaco que es un mecanismo en el que las partes pueden decidir las	Ventajas: los conflictos laborales se resuelven sin tener que esperar	Voy a resumir las ventajas en dos puntos clave: el primero es la eficiencia puesto que los	Una de las principales ventajas, desde mi punto de vista es la mediación, porque este	Existen diversas ventajas de solucionar los conflictos laborales por	La mayoría de entrevistados coincidió que una de las ventajas consituyen un mecanismo de	Entre las diferencias se pueden mencionar que unos consideran

<p><b>los conflictos laborales por medio del sistema de arbitraje?</b></p>	<p>justicia expedito, imparcial y mantiene confidencialidad del mismo. Como desventajas se pueden destacar la cancelación de tasas arbitrales, lo cual no siempre es algo positivo para el empleado y que solo posee una sola instancia, a diferencia de procesos judiciales.</p>	<p>formas o maneras de desarrollar el procedimiento, establecer si es uno o varios árbitros, se ahorran tiempo, debido a la celeridad que poseen dichos procesos. Como desventajas pues se destaca el pago de valores elevados en comparación al acceso de la justicia ordinaria, debido a que se tienen que cancelar a los árbitros, de igual manera se pueden presentar escenarios donde se dificulte la selección de árbitros especialistas en la materia.</p>	<p>largos procesos legales y burocráticos. Desventajas: el empleador tiene una supremacía en relación a su empleado; la jurisprudencia indica que, en la mayoría de casos, el fallo de la sentencia va a favor de la parte empleadora.</p>	<p>procesos se realizan en un tiempo mucho menor a los que se toman los tribunales tradicionales, por tanto, se está optimizando el recurso del tiempo; el segundo es la confidencialidad, puesto que los detalles del conflicto no se hacen públicos. Mientras que las desventajas son los costos que tienen que asumir las partes, especialmente la parte empleada, que generalmente es la que carece de recursos.</p>	<p>sistema es flexible, lo cual implica que las partes se pueden sentar a conversar sin intermediación y acordar los términos para la resolución del conflicto. Sin embargo, las desventajas se ven reflejadas en la desigualdad del poder, puesto que cuando el empleado decide la resolución de conflictos por este medio, debe estar consiente que, en la mayoría de casos, el empleador tiene mayores probabilidades de ganar.</p>	<p>medio de arbitraje, una de ellas es que este es un proceso confidencial y rápido, lo cual ayuda a reducir el tiempo de espera, por otro lado, se pueden llegar a acuerdos entre las partes. Sin embargo, no debemos olvidar que en el ámbito laboral el tema es complejo, ya que en este contexto se aplica el principio de irrenunciabilidad de derechos, según el cual ningún trabajador puede renunciar a ciertos beneficios dados por la ley; por lo</p>	<p>resolución de conflictos y como ventajas se encuentra la cancelación de tasas arbitrales, los procesos se realizan en un tiempo mucho menor a los que se toman los tribunales tradicionales.</p>	<p>que la mediación es una de las ventajas y una de las desventajas es que en ocasiones los derechos de los trabajadores se ven vulnerados.</p>
--	---	---	--	--	--	---	---	---

						tanto, los medios alternativos de solución de conflictos no serán aplicables si versan sobre derechos irrenunciables pues los competentes en este caso son los jueces de trabajo. Las desventajas es que en ocasiones se suelen vulnerar los derechos de los trabajadores.		
<b>¿Considera usted que la cláusula arbitral es un método válido y equitativo para la resolución de controversias o conflictos</b>	Para responder a esta pregunta citaré el artículo 1461 del Código Civil Ecuatoriano, el cual estipula que para que una persona se obligue a otro por un	Válido sí, equitativo no sé, puesto que, si hablamos en materia laboral, no todos van a tener la capacidad de cancelar tasas elevadas de arbitraje. Lo cual	Sin duda que valido es, porque se encuentra estipulado en el artículo 190 de la Constitución de la República Ecuatoriana. Ahora, en el aspecto de la	Por supuesto que sí, tiene validez jurídica y constitucional; pero no hay que olvidar que, al ser un método alternativo, cada caso debe ser estudiado con profundidad y con fijación en cada detalle	Esta pregunta la tengo que dividir en dos aspectos, pues cuando hablamos de validez, indudablemente es validada, porque está avalada por la ley de manera expresa. Pero, al	Claro, ante la Ley es válida, sin embargo, al referirnos a equitativa tengo mis dudas, puesto que el arbitraje es un proceso costoso que no todos pueden pagar y cuando se	La mayoría de los entrevistados considera que la cláusula arbitral es legalmente válida para la resolución de conflictos laborales y equitativa.	Uno de los entrevistados indicó que en ciertos casos no es equitativa por las tasas de arbitraje que el trabajador debe pagar por el proceso.

<p><b>laborales? Argumente su respuesta.</b></p>	<p>convenio, es importante que su voluntad no adolezca de vicio. Sin embargo, considero que firmar una cláusula arbitral al inicio de una relación laboral condiciona la libertad para decidir por parte del empleado. Por lo tanto, concluyo que el arbitraje es un método válido, porque así lo reconocen las leyes ecuatorianas, pero no siempre suele ser equitativo.</p>	<p>es una clara muestra que existen escenarios que se contraponen con lo establecido por la Constitución de la República, donde en el artículo 75 se tipifica que toda persona posee el derecho de acceder a la justicia de manera gratuita.</p>	<p>equidad es muy debatible, pero a mi entender, no existe equidad porque el empleador desde el momento de la firma del contrato, parte con ventajas; puesto que, aunque no de forma expresa, pero indirectamente obliga al empleado a aceptar las condiciones en cuanto a utilizar el arbitraje para la resolución de posibles futuros conflictos.</p>	<p>porque, aunque el sistema de arbitraje está pensado para simplificar procesos, el cumplimiento del principio de equidad siempre será un desafío puesto que la balanza tiende a inclinarse a favor del empleador.</p>	<p>referirnos a la equidad</p>	<p>presenta algún conflicto laboral no acceden al arbitraje, lo cual no lo hace un método equitativo.</p>		
--	---	--	---	---	--------------------------------	---	--	--

<p><b>¿Cuáles son los requisitos y condiciones que se deben cumplir para la validez de la cláusula arbitral?</b></p>	<p>La Ley de Arbitraje y Mediación establece como requisito o condición para la validez de la cláusula arbitral, que exista voluntariedad de las partes para someter a arbitraje cualquier controversia en el ámbito laboral.</p>	<p>Que se haya firmado un convenio arbitral antes de cualquier controversia y que se decida de manera voluntaria sin vicios de consentimiento.</p>	<p>Fundamentalmente se requiere en el principio de razonabilidad; es decir, para que sea el primer requisito es que las partes efectivamente acordaron someter un conflicto laboral por medio del sistema de arbitraje. Luego también se analiza que la voluntad de las partes no haya sido viciada por algún factor externo, en determinados casos especiales, se analizará las circunstancias particulares de la situación de conflicto.</p>	<p>Se encuentran estipulados varios requisitos o condiciones, los puntos principales son: el acuerdo de consentimiento de las partes, la presentación de la cláusula arbitral de manera formal (escrita) y el alcance de la misma, donde se estipula el detalle del conflicto y todas las particularidades que el árbitro necesita conocer.</p>	<p>Unos de los requisitos a cumplir son los criterios de elección del arbitraje, donde se incluye la experiencia requerida; con esto se logra conocer la confiabilidad del árbitro que será encargado de impartir justicia en los conflictos laborales. Además, se debe especificar con absoluta claridad las fechas y plazos, presentación de pruebas, costos y honorario del arbitraje.</p>	<p>De acuerdo a la Ley de Arbitraje y Mediación como requisito o condición para la validez de la cláusula arbitral, es que haya voluntariedad de las partes para someter a arbitraje cualquier controversia en el contexto laboral.</p>	<p>Gran parte de los entrevistados mencionó como requisito y condiciones que debe cumplir para su validez la cláusula arbitral son la firma de un acuerdo entre las partes.</p>	<p>Unos de los requisitos a cumplir son los criterios de elección del arbitraje, donde se incluye la experiencia requerida; Además, se debe especificar con absoluta claridad las fechas y plazos, presentación de pruebas, costos y honorario del arbitraje.</p>
--	---	--	--	---	---	---	---	---

<p><b>¿Cuál es su opinión sobre la autonomía de voluntad y libertad de consentimiento en la firma de una cláusula arbitral?</b></p>	<p>De acuerdo con el artículo 4 de la Ley de Arbitraje y Mediación, un requisito que se debe cumplir para acudir al sistema de arbitraje y mediación es que pacte de manera voluntaria y con total libertad, una cláusula arbitral antes de que suceda. Para quien habla, aquello genera vicios de consentimiento, porque no habrá igualdad de condiciones, debido a que, en el parte laboral, el empleado está en un escenario que ante la necesidad de trabajar se</p>	<p>De acuerdo con lo que establece el Código Civil en su artículo 1467, son considerados vicios de consentimientos el error, la fuerza y el dolo. De igual manera en el artículo 1472 se establece que la fuerza logra constituirse como un vicio de consentimiento cuando lograr causar una fuerte impresión en la persona, contemplando el sexo, edad o condición. Bajo el antecedente descrito se manifiesta que no siempre la cláusula arbitral se pacta en condiciones que garantice total</p>	<p>Bueno, la autonomía de voluntad se trata de un principio jurídico basado en que toda persona tiene la facultad de elegir las relaciones jurídicas según lo que considere pertinente y en función a lo que le dicte su conciencia. Ahora, cuando relacionamos la definición de este concepto con lo que sucede en el consentimiento de la cláusula arbitral, la expresión "autonomía de voluntad" queda solo en teoría, porque en la</p>	<p>En esencia, la autonomía de voluntad en el contexto de una cláusula arbitral se trata del derecho que tienen las partes de establecer las reglas y condiciones de la relación contractual. Sin embargo, en mi opinión este derecho no se cumpla satisfactoriamente porque la parte empleada no siempre tiene esa autonomía de voluntad, puesto que se allana a los requerimientos del empleador, como consecuencia de la necesidad de trabajar.</p>	<p>La autonomía de voluntad tiene sus bases en la facultad que tienen las partes para resolver de manera particular los conflictos particulares, sin la necesidad de acudir a tribunales estatales. Desde luego que el arbitraje se sujeta a las leyes en el contexto aboral que rigen en la nación ecuatoriana; por tanto, se puede manifestar que cuando se habla de autonomía, es necesario reconocer que también existen límites establecidos por la ley.</p>	<p>La capacidad de tomar decisiones independiente se fundamenta en el poder que posee las partes para resolver sus propios conflictos sin recurrir a los tribunales estatales. Es importante destacar que el arbitraje se encuentra regulado por las leyes vigentes en Ecuador, lo que implica que la autonomía tiene límites establecidos por la ley.</p>	<p>Gran parte de los entrevistados coincidió en que la autonomía de voluntad en el contexto de una cláusula arbitral se trata del derecho que tienen las partes de establecer los parámetros de la relación contractual.</p>	<p>Uno de los entrevistados mencionó que la autonomía de voluntad tiene sus bases en la facultad que tienen las partes para resolver de manera particular los conflictos.</p>
---	--	---	--	--	---	--	--	---

	verá forzado de acceder a dicho mecanismo de resolución de conflictos.	liberta de consentimiento	práctica, en la mayoría de casos, el empleado firma porque le urge el trabajo.					
<b>¿Considera que la resolución de conflictos laborales por medio del sistema de arbitraje y mediación vulnera los derechos del trabajador?</b>	Siempre y cuando la cláusula arbitral sea acordada de manera voluntaria y en condiciones de igualdad, no considero que se vulneren los derechos del trabajador, puesto que el arbitraje es un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos o controversias en la relación laboral.	Considero que hasta cierto punto sí, debido que existe en Código del Trabajo un apartado donde se destaca el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; sin embargo, las condiciones de desigualdad entre la parte empleadora y el trabajador, puede obligar a la renuncia de ciertos derechos legales, es más, existe jurisprudencia de aquello, donde se declara nulidad de la cláusula por vicios de	En términos jurídicos y legales, no considero que haya una vulneración de un derecho como tal, porque, aunque este sistema a mi entender no sea equitativo, el empleado tomó la decisión de firmar ese acuerdo. Entonces a partir de aquello, lo que podemos argumentar después serán percepciones que podemos	No se puede hablar de la vulneración de un derecho como tal, pues como respondí en la primera pregunta, es completamente constitucional. Ahora, lo que pase en el proceso, eso es debatible, porque muchas veces, el árbitro no cumple con el principio de equidad y presta más atención a la parte empleadora, respondiendo a intereses particulares, y en esos casos si se puede hablar de vulneración de derechos.	No, de ninguna manera, porque cuando las partes (empleador y empleado) acuden a este sistema de resolución de conflictos laborales, es porque así lo acordaron previamente en el contrato. Por tanto, no se puede hablar de vulneración de derechos; sin embargo, hay que reconocer que en ocasiones el proceso está viciado de errores que puede llegarse a interpretar como vulneración de	Considero que si puesto que, al firmar una cláusula de arbitraje al iniciar la relación laboral, los trabajadores se someten a resolver controversias por medio de arbitraje, vulnerando ciertos derechos del empleado.	Las semejanzas en las respuestas fueron que los entrevistados coinciden que la resolución de conflictos por medio del sistema de arbitraje y mediación no vulnera los derechos de los trabajadores.	Una persona consideró que si se vulnera el derecho de los empleados al momento de firmar la cláusula arbitral.

		consentimiento. Es importante manifestar que la firma de una cláusula arbitral no supone la renuncia de los derechos sustantivos del trabajador, pero el simple hecho de pagar tasas por concepto de arbitraje representa un obstáculo para el acceso a la justicia en determinados casos.	tener los profesionales en el derecho, pero no existe una vulneración tacita de un derecho.		derechos del empleado.			
<b>¿Qué recomendaciones o sugerencias técnicas consideraría en la resolución de conflictos laborales por medio del arbitraje?</b>	Considero que se debe contemplar una reforma en el Código del Trabajo donde se tipifiquen o restrinjan determinados escenarios que sean resueltos por medio del Arbitraje.	Cómo recomendación sugiero que se disponga en la normativa ecuatoriana que casos son los que necesitan ser regulados por medio del sistema de arbitraje o se defina en qué etapa de la relación laboral se debe firma una cláusula	Recomiendo que se revise la ley, y se considere el momento de decisión de utilizar el sistema de arbitraje o los tribunales ordinarios (no en la firma del contrato); porque así se realiza en	Mis recomendaciones es que las partes elijan un buen arbitraje, porque la calidad del proceso en gran medida dependerá de este importante aspecto; además, que exista un aseguramiento de que el proceso se	Recomiendo que los procesos sean verificados de manera exhaustiva de tal manera que exista un equilibrio en el poder y acceso a la información; es decir, tanto la parte empleadora como los empleados tengan acceso igualitario, lo	Es recomendable que las cláusulas arbitrales se firmen posterior a la relación laboral con la finalidad de evitar controversias. Además, que exista un aseguramiento de que el proceso se cumpla según	La mayoría de los entrevistados respondió que es necesario que se revisen las cláusulas arbitrales antes de proceder a firmarlas y que es debe existir una modificación de las normativas donde tipifiquen o restrinjan determinados escenarios que sean resueltos por	Una de las percepciones de un entrevistado fue que las cláusulas arbitrales se firmen posterior a la relación laboral con la finalidad de evitar conflictos y que los procesos sean



		arbitral, con el propósito de que haya igualdad de condiciones para tomar una decisión en total libertad.	otros países como Perú. Esto reduce la brecha de la inequidad.	cumpla según las leyes laborales que rigen en la nación ecuatoriana, para evitar la nulidad de la resolución por medio de clausula arbitral.	cual permite que ambas partes presenten pruebas y argumentos de manera adecuada, evitando así algún desequilibrio que pueda perjudicar el proceso.	las leyes laborales que rigen en la nación ecuatoriana.	medio Arbitraje. del	verificados de manera exhaustiva de tal manera que exista un equilibrio en el poder y acceso a la información.
--	--	---	--	--	--	---	----------------------	--

## Anexo 5. Validación del instrumento

### Guía para validar instrumentos de investigación

1

Pregunta n.º 1 ¿Cuál es su percepción sobre las cláusulas arbitrales en el Ecuador? \*

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
• La pregunta se comprende con facilidad						X
• Las opciones de respuesta son adecuadas						X
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación (Analizar la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo en el Ecuador)						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 1 de la investigación** (Identificar las implicaciones legales y posibles consecuencias de la cláusula arbitral en los contratos de trabajo).						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta N° 1:	
Motivos por los que se considera no adecuada	Ninguna.
Motivos por los que se considera no pertinente	Ninguna.
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Ninguna.

**Pregunta n.º 2 ¿Cuál es el objeto del sistema de arbitraje y mediación en el Ecuador?**

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a encuestar):						
• La pregunta se comprende con facilidad						X
• Las opciones de respuesta son adecuadas						X
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación (Analizar la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo en el Ecuador)						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 1 de la investigación (Identificar las implicaciones legales y posibles consecuencias de la cláusula arbitral en los contratos de trabajo).						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta n.º ____:	
Motivos por los que se considera no adecuada	Ninguna.
Motivos por los que se considera no pertinente	Ninguna.
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Ninguna.

Pregunta n.º 3 ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de solucionar los conflictos laborales por medio del sistema de arbitraje?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a entrevistar):						
• La pregunta se comprende con facilidad						X
• Las opciones de respuesta son adecuadas						X
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación (Analizar la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo en el Ecuador)						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 1 de la investigación** (Identificar las implicaciones legales y posibles consecuencias de la cláusula arbitral en los contratos de trabajo).						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta n.º ___:	
Motivos por los que se considera no adecuada	Ninguna.
Motivos por los que se considera no pertinente	Ninguna.
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Ninguna.

Pregunta n.º 4 ¿Considera usted que la cláusula arbitral es un método válido y equitativo para la resolución de controversias o conflictos laborales? Argumente su respuesta.

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a entrevistar):						
• La pregunta se comprende con facilidad						X
• Las opciones de respuesta son adecuadas						X
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación (Analizar la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo en el Ecuador)						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 1 de la investigación (Determinar la normativa y jurisprudencia existente con respecto a la resolución de conflictos laborales por medio del arbitraje).						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta n.º ____:	
Motivos por los que se considera no adecuada	Ninguna.
Motivos por los que se considera no pertinente	Ninguna.
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Ninguna.

**Pregunta n.º 5** ¿Cuáles son los requisitos y condiciones que se deben cumplir para la validez de la cláusula arbitral?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a entrevistar):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>La pregunta se comprende con facilidad</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta son adecuadas</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico</li> </ul>						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación (Analizar la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo en el Ecuador)</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 1 de la investigación (Determinar la normativa y jurisprudencia existente con respecto a la resolución de conflictos laborales por medio del arbitraje).</li> </ul>						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta n.º ____:	
Motivos por los que se considera no adecuada	Ninguna.
Motivos por los que se considera no pertinente	Ninguna.
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Ninguna.

**Pregunta n.º 6** ¿Cuál es su opinión sobre la autonomía de voluntad y libertad de consentimiento en la firma de una cláusula arbitral?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a entrevistar):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>La pregunta se comprende con facilidad</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta son adecuadas</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico</li> </ul>						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación (Analizar la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo en el Ecuador)</li> </ul>						X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 1 de la investigación (Determinar la normativa y jurisprudencia existente con respecto a la resolución de conflictos laborales por medio del arbitraje).</li> </ul>						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta n.º ____:	
Motivos por los que se considera no adecuada	Ninguna.
Motivos por los que se considera no pertinente	Ninguna.
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Ninguna.

**Pregunta n.º 7** ¿Considera que la resolución de conflictos laborales por medio del sistema de arbitraje y mediación vulnera los derechos del trabajador?

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a entrevistar):						
• La pregunta se comprende con facilidad						X
• Las opciones de respuesta son adecuadas						X
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación (Analizar la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo en el Ecuador)						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 1 de la investigación (Establecer las recomendaciones técnicas necesarias para una mejor regulación del mecanismo de arbitraje).						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta n.º ____:	
Motivos por los que se considera no adecuada	Ninguna.
Motivos por los que se considera no pertinente	Ninguna.
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Ninguna.



**Pregunta n.º 8 ¿Qué recomendaciones o sugerencias técnicas consideraría en la resolución de conflictos laborales por medio del arbitraje?**

Indique su grado de acuerdo frente a las siguientes afirmaciones: (1 = muy en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = en desacuerdo más que en acuerdo; 4 = de acuerdo más que en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = muy de acuerdo)	Grado de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6
<b>ADECUACIÓN</b> (adecuadamente formulada para los destinatarios que vamos a entrevistar):						
• La pregunta se comprende con facilidad						X
• Las opciones de respuesta son adecuadas						X
• Las opciones de respuesta se presentan con un orden lógico						X
<b>PERTINENCIA</b> (contribuye a recoger información relevante para la investigación):						
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO GENERAL de la investigación (Analizar la cláusula arbitral en los contratos individuales de trabajo en el Ecuador)						X
• Es pertinente para lograr el OBJETIVO ESPECÍFICO n.º 1 de la investigación (Establecer las recomendaciones técnicas necesarias para una mejor regulación del mecanismo de arbitraje).						X

Observaciones y recomendaciones en relación a la pregunta n.º ____:	
Motivos por los que se considera no adecuada	Ninguna.
Motivos por los que se considera no pertinente	Ninguna.
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Ninguna.

## Valoración general del cuestionario

Por favor, marque con una X la respuesta escogida de entre las cuatro opciones que se presentan en los casilleros:

	Evaluación general del cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez de contenido del cuestionario		X		

### Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:

Motivos por los que se considera no adecuada	Ninguna.
Motivos por los que se considera no pertinente	Ninguna.
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	Ninguna.

### Identificación del experto

<b>Nombre y apellidos:</b>	Dr. Erik Obiol Anaya
<b>Filiación</b> (ocupación, grado académico y lugar de trabajo):	Jefe de investigación del Programa de Derecho FN-USMP
<b>Fecha de la validación</b> (día, mes y año):	8 de junio de 2023
<b>Firma:</b>	