



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**ANÁLISIS CRÍTICO DEL ARTÍCULO 267 DEL CÓDIGO DEL
TRABAJO ECUATORIANO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES
DE LOS HEREDEROS DEL EMPLEADOR FRENTE A LOS DE LAS Y
LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA (O)**

AUTORES: HILLARY NICOLE ZHAU TENESACA

MARLON ALEXANDER ROMANÍ SARANGO

DIRECTOR: ANDRÉS SÁNCHEZ URGILÉS. MGS.

CUENCA - ECUADOR.

2025

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**ANÁLISIS CRÍTICO DEL ARTÍCULO 267 DEL CÓDIGO DEL
TRABAJO ECUATORIANO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES
DE LOS HEREDEROS DEL EMPLEADOR FRENTE A LOS DE LAS Y
LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PRECIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA (O)**

AUTORES: HILLARY NICOLE ZHAU TENESACA

MARLON ALEXANDER ROMANÍ SARANGO

DIRECTOR: ANDRÉS SÁNCHEZ URGILÉS. MGS.

CUENCA – ECUADOR

2025

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



Universidad
Católica
de Cuenca

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Hillary Nicole Zhou Tenesaca portadora de la cédula de ciudadanía N° **0150795474** y **Marlon Alexander Romaní Sarango** portador de la cédula de ciudadanía N° **0750017360**. Declaramos ser los autores de la obra: **“Análisis crítico del artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano de los derechos y obligaciones de los herederos del empleador frente a los de las y los trabajadores domésticos”**, sobre la cual nos hacemos responsables sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaramos que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaramos finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también nos responsabilizamos y eximimos a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, 09 de mayo 2025

F: 

Hillary Nicole Zhou Tenesaca

C.I. **0150795474**

F: 

Marlon Alexander Romaní Sarango

C.I. **0750012360**



CERTIFICO

Certifico que el presente trabajo de Investigación fue desarrollado por **Hillary Nicole Zhau Tenesaca y Marlon Alexander Romaní Sarango**, con el Tema “Análisis crítico del artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano de los derechos y obligaciones de los herederos del empleador frente a los de las y los trabajadores domésticos”, bajo mi supervisión.



WASHINGTON ANDRÉS SÁNCHEZ URGILÉS, MGS.
Tutor

Dedicatoria

A mí, por mi perseverancia y dedicación. A la fuerza interior que me impulsó a seguir adelante incluso cuando el camino se tornó difícil, y a la capacidad de sobreponerme a cada obstáculo, superando más allá de solo retos académicos. Esta etapa, llena de retos y aprendizajes quedará grabada en mi memoria como un testimonio de mi capacidad para alcanzar mis sueños.

A mi madre, por siempre haber creído en mí y sostenerme cuando más lo necesitaba.

A mis hermanas, Emily y Sofía, quienes fueron una fuente constante de motivación y una verdadera fortaleza en los momentos que más lo necesité.

A mis mejores amigos, Isaac y Alejandro, que más que amigos, fueron como hermanos mayores durante estos cuatro años. Estuvimos juntos en los buenos y malos momentos de la carrera, su apoyo fue fundamental.

Y a quienes aparecieron durante este trayecto para ofrecerme su apoyo y me impulsaron a seguir adelante.

Gracias a todos por estar ahí.

Hillary Nicole Zhau Tenesaca.

Dedicatoria

Quiero agradecer a Dios, por permitirme estar con salud, vida y sobre todo tener a mi familia junta, sana y viva. Para que puedan ser observadores de esta etapa de mi vida, de la finalización de la carrera, agradeciendo a mi Abuelita que con mucho cariño le digo Mami Vima, quien fue un pilar principal para estar donde estoy, estuvo presente apoyándome en toda esta etapa, gracias a ella pude avanzar. De igual manera al apoyo de mi mamá gatita y mi papá, quienes siempre estuvieron para darme la mano cuando los necesite, dándome su amor y su cariño siempre. También agradecer a mi tía Linet, que siempre que necesitaba un aporte, un consejo o una ayuda, estuvo presente sin negarse.

Marlon Alexander Romaní Sarango.

Agradecimiento

Agradezco a todas aquellas personas que pude conocer gracias a la carrera, a la Universidad por todas las oportunidades académicas que hicieron que crea mucho más en mis capacidades. A todos mis docentes por compartir su conocimiento y sabiduría. Sobre todo, a aquellos que, con su calidad humana y apoyo constante, me enseñaron a creer en mi potencial. Su fe en mis capacidades fue fundamental para mi crecimiento.

Mi más profundo agradecimiento al Mgs. Washington Andrés Sánchez Urgilés, por su invaluable guía, apoyo y dedicación durante el proceso de elaboración de esta tesis. Su guía no solo enriqueció este proyecto, sino que también significa un valioso aprendizaje para mi desarrollo profesional y personal.

Hillary Nicole Zhau Tenesaca.

Resumen

A través del presente estudio, se analiza la problemática que genera el artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano que en su disposición establece la continuidad de los contratos de servicio doméstico por medio de los herederos del empleador que ha fallecido, un escenario que plantea diversas dificultades prácticas para la aplicación del artículo 267, enfrentándose de igual manera a contradicciones dentro del mismo cuerpo normativo, así como a principios constitucionales e internacionales sobre derechos humanos fundamentales.

Por medio del presente análisis, se argumenta que el artículo 267 del Código del Trabajo vulnera diversos derechos tanto para herederos, así como para las trabajadoras y trabajadores domésticos, ignorando elementos fundamentales dentro del derecho contractual, así como derechos humanos fundamentales. En este sentido, es que se afirma que la derogación es la opción más viable para conservar las relaciones laborales justas y equitativas, así como los derechos humanos fundamentales para las partes involucradas.

Palabras clave: *Servicio doméstico, vulneración, dignidad, derogación, cosificación.*

Abstract

This study examines the issues raised by Article 267 of the Ecuadorian Labor Code, which establishes the continuation of domestic service contracts through the heirs of the deceased employer. This scenario presents various practical challenges for the application of Article 267 and also contains contradictions within the same legal framework, alongside constitutional and international principles concerning fundamental human rights.

Through this analysis, it is argued that Article 267 of the Labor Code infringes upon various rights of both heirs and domestic workers, disregarding essential elements of contract law and fundamental human rights. In this regard, it is asserted that repeal is the most viable option to preserve fair and equitable labor relations, as well as the fundamental human rights of the parties involved.

Keywords: *Domestic service, infringement, dignity, repeal, objectification.*

Índice

Declaratoria de autoría y responsabilidad	II
Certificado del tutor	III
Dedicatoria	IV
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
Introducción	1
Capítulo I.....	2
1. Antecedentes históricos del art.267 del Código del Trabajo ecuatoriano.	2
Capítulo II	17
2. Legalidad del artículo 267 del código del trabajo.....	17
2.1. Terminación de contratos.....	17
2.2. La sustitución del empleador.	25
2.3. Principios jurídicos aplicables.	30
2.4. La sucesión y su objeto.	38
2.5 La continuidad contractual post mortem.....	42
Capítulo III.....	47
3. Aplicación del artículo 267 del código del trabajo ecuatoriano.....	47
3.1. El artículo 267 del código del trabajo ante la jerarquía normativa.	47
3.2. Obstáculos prácticos ante la aplicación del artículo 267 del código del trabajo ecuatoriano.	53

Conclusión	59
Recomendaciones.....	60
Bibliografía	61
Anexos	67

Introducción

El Código del Trabajo Ecuatoriano desde su creación ha regulado las relaciones laborales marcadas por la injusticia, desigualdad y explotación a los trabajadores, por lo que su nacimiento resulta de la presión por parte de estos hacia el Estado, exigiendo condiciones de trabajo que sean dignas, con protección social, entre otros, que deriven en garantizar una relación laboral equitativa y justa. Sin embargo, este cuerpo normativo mantiene ciertas disposiciones que no se ajustan con la realidad actual, e inclusive contradiciendo normas del mismo cuerpo normativo, así como aquellas supremas dentro de la jerarquía normativa, como lo hace artículo 267. A través de este artículo se refleja la vulneración de distintos derechos fundamentales para los herederos del empleador fallecido, así como de las trabajadoras y trabajadores domésticos, lo que da lugar a que la derogación sea la mejor opción para que se garanticen los derechos de ambas partes dentro de una relación laboral.

Capítulo I

1. Antecedentes históricos del art.267 del Código del Trabajo ecuatoriano.

A través del tiempo, las comunidades han tenido que adaptarse a la constante evolución de la sociedad, en ámbitos económicos, sociales e incluso culturales de las distintas épocas, siendo así que ha surgido la regulación laboral, que desde las primeras maneras en las que se ha organizado el trabajo en la antigüedad, gremios medievales y la legislación industrial, a través de la norma en el ámbito laboral se ha buscado mantener un marco jurídico que señale los derechos y obligaciones de quienes son empleadores así como trabajadores, con la intención de equilibrar la relación laboral.

En Ecuador, existía antes de 1938 la necesidad de que un cuerpo normativo que regulara las relaciones laborales, esto de la mano con el evidente cambio social que experimentaba el país, considerando, además, que las condiciones en las que los trabajadores se encontraban eran precarias, asimismo con ausencia de derechos laborales, lo que conllevó a que exista un creciente conflicto dentro de la sociedad, lo que conllevó a que impulsara con más fuerza a la creación de un marco legal que sentó las bases para que el sistema laboral sea más justo y sobre todo equitativo dentro de las relaciones laborales.

Bajo todo este contexto, es que el Código del Trabajo Ecuatoriano de 1938 fue fundamental para la historia de los derechos laborales dentro de Ecuador, siendo que su promulgación marcó un antes y un después dentro de las relaciones laborales, donde se empezó a establecer derechos y obligaciones para los trabajadores, así como para sus empleadores,

Es así como la creación de nuestro actual Código del Trabajo data de 1938 y ha sido producto de distintos factores, entre estos se puede mencionar la influencia internacional de aquella época, donde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tuvo incidencia, organización que fue creada en 1919, y desempeñando un papel fundamental durante el siglo XX, sobre todo en su primera mitad, siendo que esta organización ha abarcado diferentes áreas de la legislación social, contribuyendo a través de sus convenios y recomendaciones estándares mínimos en el ámbito laboral desde las jornadas de trabajo, seguridad social, protección a mujeres y ha niños que se encuentren trabajando, entre otras.

La Organización Internacional del Trabajo ha mantenido una gran influencia dentro de las sociedades de latinoamericana y en su evolución, contribuyendo a que las relaciones laborales se transformen, de la mano también promoviendo la justicia social, esta influencia también se ha visto reflejada dentro del país ecuatoriano en lo que respecta a los derechos y obligaciones en materia laboral.

A través de la Décima Conferencia Interamericana (1954) se mencionó que: “Puede afirmarse que estas normas sociales aprobadas por la Organización Internacional del Trabajo impregnan la legislación social de la totalidad de las naciones de la América latina.” (p.512).

Es así como la Organización Internacional del Trabajo a través de los años ha servido como una referencia para la creación de la normativa laboral dentro de Ecuador, siendo, además, que la influencia de esta organización incidió en la promulgación del

Código del Trabajo Ecuatoriano de 1938, sentando las bases para la evolución del sistema laboral, incorporando así, este cuerpo normativo en materia laboral.

De este modo, la incorporación del Código del Trabajo forjó un pilar para continuar con la construcción del Estado social dentro de Ecuador, garantizando el bienestar de toda la sociedad a través de las políticas públicas, en relación con esto Chiriboga, et al. (2013) afirman que:

(...) El Código del Trabajo actual refleja el cambio que debería surgir de la nueva estructura de la Norma Suprema y el Estado de Derechos para todas las organizaciones sociales. Todo esto dentro del marco de las resoluciones de la OIT, como tratados internacionales suscritos y ratificados por el Ecuador. (p.227)

La creación de la norma, así como el Código del Trabajo Ecuatoriano es una respuesta a distintos factores sociales, como aquellos económicos, culturales y políticos que ejercen una gran influencia dentro de la determinación de un marco legal, por lo que se puede decir que la creación del Código del Trabajo Ecuatoriano es un instrumento que tiene como base la expresión de la sociedad frente a la transformación social que existía en el país en el momento de su creación.

Las luchas sociales han sido un elemento fundamental al momento de construir una sociedad que defienda y consolide la democracia, Maesschalck, et. al (2020) mencionan que: “Muchas de estas protestas sociales son reacciones masivas a decisiones que no responden a las necesidades de los pueblos (...)” (p.11)

En el caso de Ecuador, las protestas sociales tienen un papel importante en la historia del país, debido a que diversos sectores de este se han movilizado con la intención de ser escuchados, de generar una conciencia social al demandar que sus derechos, la justicia y equidad se les garantice, dejando una huella en los distintos logros que han obtenido, protegiendo así los derechos de aquellos grupos más vulnerables.

La respuesta del Estado a estos movimientos sociales se transforma en distintas normas, así como políticas públicas, con la intención de solucionar las demandas que el pueblo presenta, reflejando así un cambio dentro de la Estructura del Estado, pero manteniendo la esencia de una sociedad justa y democrática.

Así, por ejemplo, se puede mencionar el movimiento obrero, campesino y el indígena, que inclusive en la actualidad mantienen varias luchas con la intención de ser vistos en distintas áreas que consideran se ven afectados, esto con la intención de conseguir mejoras en lo que respecta a sus condiciones de vida, derechos y por lo tanto sus derechos laborales, siendo en este mismo contexto que entre los años 1908 y 1909 se dejaba ver como varios grupos de trabajadores del ferrocarril de Durán realizaban sus huelgas exigiendo mejores horarios labores así como un alza salarial, esta lucha por parte de los trabajadores dio lugar a que se fundara el primer Congreso Obrero de Ecuador.

Estas luchas no solo reflejaban la inconformidad de los trabajadores con sus derechos laborales de aquel momento, sino que, además, reflejaba el conflicto de clases sociales evidente en un Estado Ecuatoriano que a principios del Siglo XX estaba

gobernado por una oligarquía, un sistema de gobierno que concentraba todo su poder dentro de un selecto grupo, que generalmente se conformaba por aquellas familias más adineradas, empresarios y políticos con influencia.

La oligarquía ejercía un control desproporcionado dentro de la sociedad, donde se protegía los intereses de esta selecta élite, un hecho dentro de la historia ecuatoriana y países latinoamericanos, así lo describe Ansaldi, W. (2005): “La oligarquía constituye una forma de ejercicio de dominación política de clase en América Latina, situada históricamente entre, circa, 1880 y 1930 (...)” (p. 161)

Este sistema de gobierno ejercía una gran influencia dentro del gobierno ecuatoriano en sus primeros años como república, lo que llegó a ocasionar la desigualdad y perpetuó la pobreza, lo que ocasionó claramente un descontento dentro de la sociedad, lo que llegó a impulsar que distintos grupos se organizaran para luchar por sus derechos, luchas que a menudo se llegaron a marcar por la represión y violencia del mismo gobierno, escenarios que jugaron un papel relevante para que el Estado ecuatoriano como lo conocían se transformara.

Un movimiento social en específico que transformo significativamente el Estado y que se ha convertido en una lucha simbólica, fue la Revolución Juliana, una lucha que surgió como resultado de la crisis tanto económica como política que perjudicaba a Ecuador. Esta revolución planteaba eliminar esta concentración de poder y que la democracia estuviera presente dentro del Estado.

La Revolución Juliana dentro de Ecuador mantenía firmemente sus ideas de justicia social, donde su intención era que los distintos sectores que luchaban por que sus derechos se mejoraran y garantizaran lo pudieran conseguir, manteniendo su idea central anti oligárquica, contribuyendo así a que se generara conciencia sobre los derechos de distintos sectores dentro de la sociedad, siendo de este modo que a través de este movimiento resaltó la necesidad de proteger los derechos laborales, así como de una regulación de las relaciones laborales.

La Revolución Juliana fue un movimiento que lideraron distintos miembros del ejército, profesionales, intelectuales, entre otros, motivados por la crisis e inestabilidad que mantenía el Estado teniendo lugar a través de un golpe de Estado, con relación a esto, los autores Paz, J., y Cepeda, M. (2012) afirman que: “La Revolución Juliana abrió el siglo XX-histórico. Inició un Estado social, particularmente en dos campos: la atención a la “cuestión social” y el intervencionismo financiero. (p.1)

Durante el período en el que tuvo lugar este movimiento, este tuvo distintos logros como la creación de instituciones que modernizó la manera en la que se llevaba la administración pública, así como la economía, debilitando la oligarquía, de igual manera este movimiento logró que se promulgaran leyes que mejoraran las condiciones de vida de sectores vulnerables, entre estos, tuvo lugar aquellos relacionados en el ámbito laboral, acerca de esto Escudero, C. (2023) menciona que:

Por primera vez en la historia ecuatoriana se habría institucionalizado la cuestión social, tanto con la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, la Caja de Pensiones, Direcciones de Salud e Higiene; Ley de Jubilación,

Montepío, Ahorro y Cooperativa, la promulgación de legislación para atender accidentes del trabajo, (...), herencias, legados y donaciones, etc., que pasaron a configurar los principios laborales y las garantías del trabajo expresadas ya en la Constitución Política de 1929 (...). (p.43)

La Constitución Política tuvo lugar años después de la Revolución Juliana, caracterizada por promulgar por primera vez derechos sociales dentro de la legislación de Ecuador, esta también incluyó diversas normas relacionadas a la protección laboral, un hecho que habían demandado los diversos sectores sociales, a través de la Revolución Juliana.

Dentro de esta Constitución Política de 1929 también se llegó a reconocer al trabajo como un derecho, así como un deber social, lo que derivó en que el Estado garantice las condiciones laborales necesarias para los trabajadores, así como para los empleadores, a través de distintas disposiciones adicionales a la protección laboral.

Es de este modo que el Código del Trabajo de 1938 en su creación desarrolló y llegó a ampliar lo que la Constitución Política había dispuesto manteniendo sus artículos en base a los derechos sociales y laborales que se habían consagrado, creando así un marco normativo que pudiera regular de mejor manera las relaciones laborales, representando así un gran avance dentro de la protección de los derechos y específicamente de aquellos en el ámbito laboral.

Es de esta manera, que a partir de este primer Código del Trabajo Ecuatoriano de 1938 se estableció un marco normativo que protegiera los derechos de los

trabajadores, por lo que a raíz de esta motivación fue que se llegó a regular las distintas modalidades de trabajo que tenían lugar en la época, con la intención de que se promoviera la justicia social y se diera un trato justo a los trabajadores según la actividad que estos desarrollen.

De esta manera fue que entre las distintas modalidades de trabajo que el Código del Trabajo llegó a regular, existían aquellos trabajos que antes de su codificación se encontraban totalmente invisibilizados, y con una clara falta de protección legal, lo que ocasionaba que los trabajadores fueran víctimas de abusos, explotaciones y precariedad sin importar el género, la edad o la actividad que estos desarrollaran.

El Código del Trabajo llegó a regular distintas modalidades de trabajo tales como el trabajo de menores de edad, el trabajo de mujeres embarazadas, el servicio doméstico, entre otras. Esta última modalidad, antes de su regulación, reflejaba el abuso de poder por parte de las distintas clases sociales, es decir, el trabajo doméstico también viene de una gran lucha social, donde se busca proteger los derechos de quienes trabajan dentro de los hogares.

El servicio doméstico a través de los años fue una actividad que llegó a carecer de cualquier clase de derechos, siendo así que las y los trabajadores domésticos que llegaron sufrir de una extrema vulnerabilidad, inclusive mayor a la de otras clases de trabajo, debido a las precarias condiciones en las que desarrollaban sus actividades, sumado a la ausencia de protección y derechos laborales, exponía a las y los trabajadores a una significativa y diversa clase de abusos y explotación por parte de quienes eran sus empleadores.

Antes de la regulación del servicio doméstico en el Código del Trabajo de 1938, el servicio doméstico no contaba con las condiciones laborales mínimas, siendo considerada esta actividad como informal e inclusive poco valorada dentro de la sociedad, existiendo así, como en las demás luchas de distintos grupos de trabajadores, la necesidad de proteger y garantizar los derechos a las y los trabajadores domésticos.

Resulta claro entonces que el servicio doméstico ha sido poco valorado, siendo una actividad que ha perdurado dentro de la historia de toda la humanidad, inclusive más allá de Ecuador. El reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores domésticos fue un avance significativo dentro de la sociedad hacia la justicia social.

De este modo es que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Conferencia Internacional del Trabajo, 99 (2010) afirma que: “El trabajo doméstico es en efecto una de las ocupaciones más antiguas y más importantes para millones de mujeres del mundo entero, que hunde sus raíces en la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre.” (p.1)

Por lo tanto, cuando se hace referencia al trabajo doméstico y su evolución hasta la obtención de sus derechos, es necesario mencionar sus antecedentes históricos, mismos que tienen sus inicios en la esclavitud, derivado de la falta de reconocimiento y la casi nula valoración social, en palabras de Davis, A. (2005): “De hecho, la propia esclavitud había sido llamada eufemísticamente la “institución doméstica” y se había descrito a los esclavos como “criados domésticos” inofensivos.” (p.96)

En el caso de Ecuador específicamente, la esclavitud tuvo lugar en la época colonial, siendo considerada inclusive una institución legal y reconocida ante la sociedad, encontrándose estratificada bajo el dominio de la colonia española, donde la esclavitud no era más que otra forma de comercializar a las personas, abusando y explotando de estas, llegando así a Ecuador el sector africano, sector que era forzado a realizar diversas actividades, entre estas el servicio doméstico, con respecto a esto, el autor Gonzáles, F. (1892) menciona que:

A principios del siglo décimo séptimo había un número relativamente considerable de negros en el distrito de Guayaquil: en el de Quito el número de ellos era mucho menor. Su destino social era el servicio doméstico en las casas de los amos, que los habían comprado, o el trabajo en las haciendas de climas ardientes y principalmente en los ingenios de azúcar. (p.390)

De esta manera fue que el periodo de explotación a las personas de clase social más baja llegó a durar varias décadas, donde la esclavitud era dirigida en gran parte al trabajo doméstico, que, aunque en mayor parte las mujeres eran quienes trabajaban en este sector, no se puede descartar el trabajo doméstico que pudieran realizar los hombres bajo la esclavitud, siendo que se les forzaba a realizar actividades domésticas sin remuneración alguna.

Durante esta época, los esclavos inclusive aquellos que ayudaban con las tareas del hogar más que personas, eran considerados como parte de la propiedad de quienes los tenían bajo su poder, es decir que dentro de la sociedad se los veía como algún tipo

de bien que podía ser vender o comprar, implicando que se les negaba totalmente su humanidad.

Es así como a raíz de tantos abusos ante los derechos de este grupo de personas nace la necesidad de regular el trabajo doméstico, una actividad que a lo largo de la historia ha mantenido el funcionamiento de los hogares a través de distintas tareas, donde, sin embargo, se trata de un sector vulnerable que ha luchado por la protección social y por sus derechos laborales.

Como consecuencia de estos abusos, surgió la búsqueda de la libertad y el reconocimiento de sus derechos por parte de quienes se encontraban sometidos a la esclavitud disfrazada de distintos tipos de trabajo, como el doméstico, poniendo fin a esta esclavitud, en palabras de Klein, H., y Vinson, B. (2013):

En la mayoría de las repúblicas de Hispanoamérica lo habitual fue que, tras la independencia política llegara la emancipación gradual de los esclavos. (...).

Los 8 000 esclavos de Ecuador habían menguado a 2 000 al decretarse en 1852 la abolición.

Con el pasar de los años en Ecuador, aunque la esclavitud haya sido abolida en 1852, la regulación como una modalidad de trabajo del servicio doméstico no se reconoció hasta el año de 1938 en el primer Código del Trabajo, adaptando la normativa a través de las demandas internas realizadas por la sociedad al igual que por influencias externas como las recomendaciones y resoluciones que la Organización Internacional de Trabajo ha emitido con relación al servicio doméstico.

En consecuencia, Ecuador ha mantenido hasta la actualidad la disposición de considerar al servicio doméstico como una modalidad de trabajo, contemplando las necesidades que los trabajadores de esta área requieran, es decir, el legislador ha ido transformando la normativa a través de distintas reformas al Código del Trabajo Ecuatoriano añadiendo normativa y especificaciones que regulan de manera más clara el trabajo de servicio doméstico.

Es de este modo que el artículo 262 del Código del Trabajo Ecuatoriano (2005) define el servicio doméstico de la siguiente manera:

Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella. (...)

Este artículo se encuentra regulado dentro del Título III, Capítulo I del Código del Trabajo Ecuatoriano donde la modalidad de trabajo del servicio doméstico mantiene varios artículos que definen y regulan esta actividad, en el cual se puede determinar además, que la intención del legislador a través de la creación de esta normativa ha sido proteger a las trabajadoras o trabajadores domésticos imponiendo ciertas disposiciones a los empleadores que favorezcan a sus trabajadoras o trabajadores domésticos, en el caso de eventos fortuitos que pudieran afectar de alguna manera a las partes de la relación laboral, manteniendo siempre el ideal de ofrecer la estabilidad laboral a sus trabajadores.

Uno de los aspectos más relevantes dentro del Código del Trabajo Ecuatoriano desde su implementación en 1938, son sus artículos relacionados con los herederos del empleador, disposiciones que se encuentran hasta la actualidad, es decir, este cuerpo normativo mantiene artículos que fueron considerados en un contexto social, económico y cultural totalmente distinto a los que se viven en la actualidad, siendo que en 1938, la sociedad se caracterizaba por otro tipo de relaciones laborales basadas en la estructura jerárquica, que el Código del Trabajo en su momento buscó regular a través de un marco legal en donde se reconociera los derechos de las partes en una relación laboral.

Sin embargo, algunas de las disposiciones de este cuerpo normativo, así como las que refieren a los herederos del empleador no han tenido cambio alguno en el paso de los años, existiendo la posibilidad de que se mantenga una visión anacrónica de la sociedad y las necesidades de las partes de la relación laboral en la actualidad.

Dentro de estas disposiciones relacionadas con los herederos del empleador se ha reflejado que estas se relacionan con ciertas disposiciones del Código Civil Ecuatoriano estableciendo una conexión entre el Derecho Laboral y Sucesorio, esto con la finalidad de mantener la protección de los derechos laborales de las trabajadoras o trabajadores domésticos e inclusive a los familiares de estos.

Entre estas disposiciones se encuentran planteados escenarios donde las obligaciones laborales del empleador en caso de que este llegara a fallecer se deberían asumir por parte de sus herederos, situación establecida en el artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano (2005), el cual dispone: “Si falleciere el empleador se

entenderá subsistir el contrato con los herederos. Estos no podrán hacerlo cesar sino en los casos que lo hubiere pedido el difunto.”

La disposición del artículo 267 respecto a la situación de las trabajadoras y trabajadores domésticos ante el fallecimiento de su empleador se ha mantenido desde la creación del Código del Trabajo en 1938, así inclusive con las reformas a este Código entre los años 1997 y 2005, no ha existido cambios significativos en lo que refiere a la situación de los herederos del empleador.

Si bien Ecuador se ha mantenido en una constante evolución y fortalecimiento de su legislación laboral, sobre todo garantizando la intangibilidad de los derechos que adquieren los trabajadores, el artículo 267 del Código del Trabajo desde 1938 hasta la actualidad se ha mantenido estancado en el tiempo. A pesar de que la intención de los artículos dentro del Código del Trabajo son proteger los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores domésticos, su redacción mantiene sujeta una visión arcaica, al sostener de manera implícita que los trabajadores bajo la modalidad del servicio doméstico son un bien sucesorio.

Es decir, el artículo 267 a través de su redacción llega a desconocer la dignidad de la trabajadora o trabajador doméstico, tratándolo como un bien transferible dentro de una sucesión, es decir si nos regimos fielmente a la disposición del artículo mencionado, las y los trabajadores domésticos son considerados como parte del “activo” de su empleador en caso de su fallecimiento, reflejando una visión antigua de cómo se llevaban a cabo las relaciones laborales hace varias décadas atrás, dentro de

lo que era un contexto social y económico totalmente diferente al que se vive en la actualidad.

El hecho de que el artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano plantee que es posible heredar un contrato individual de trabajo al tratarse de servicios domésticos es contradictorio a los derechos humanos, sobre todo a la dignidad de la trabajadora o trabajador doméstico, estableciendo una diferencia entre quienes son participes en la relación laboral, esto inclusive cuando la creación del Código del Trabajo tuvo la intención de regular y mantener una equidad entre estas relaciones de trabajo.

El trabajo de servicio doméstico es igual a cualquier otra modalidad de trabajado, en el que los servicios personales y la interacción humana se ven implicados, por lo que comparar esta modalidad de trabajo a un bien que es posible de heredarse desconoce la dignidad de la persona, y la necesidad de que las relaciones laborales se basen en respeto, igualdad, libertad y la no discriminación, derechos que la Constitución ecuatoriana consagra.

La concepción que llega a plantear el artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano sobre poder heredar a la trabajadora o trabajador doméstico si el empleador antes de su fallecimiento no manifestó lo contrario, sin considerar de antemano la autonomía y voluntad de la trabajadora o trabajador doméstico, ni de los herederos obligados a mantener el contrato individual de trabajo, elementos que son necesarios al momento de que existan obligaciones contractuales entre las partes.

Del mismo modo, la idea de que los herederos del empleador que ha fallecido puedan mantener la relación laboral con la trabajadora o trabajador doméstico, tratándolo como un bien sucesorio, es un reflejo de las relaciones jerárquicas que se mantenían hace siglos entre los amos y señores frente a sus esclavos, un hecho que se supone se dejó de lado luego de la independencia de Ecuador.

Capítulo II

2. Legalidad del artículo 267 del código del trabajo.

2.1. Terminación de contratos.

Los contratos son instrumentos jurídicos esenciales dentro de la sociedad, formando distintas relaciones humanas, que pueden versar en distintos tipos de transacciones, siendo así que estos tienen la capacidad de establecer acuerdos entre las partes, lo que genera confianza y sobre todo seguridad jurídica, elementos que no pueden ser obviados para el correcto funcionamiento de la sociedad.

En Ecuador, cuando se hace referencia a contrato de manera general, la definición se encuentra dentro del artículo 1454 del Código Civil Ecuatoriano (2005) que menciona: “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas.”

La disposición que realiza el Código Civil deja ver que la esencia que versa en el contrato está en el acuerdo de voluntades entre las partes que tendrá distintos efectos

jurídicos, por lo que para que estos efectos puedan producirse y sobre todo el contrato cuente con la validez necesaria, debe cumplir con algunos requisitos que son esenciales para que una persona se pueda obligar con otra, y establecidos en el artículo 1461 del Código Civil Ecuatoriano (2005):

- “Que sea legalmente capaz.”
- “Que consienta en dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicio.”
- “Que recaiga sobre un objeto lícito; y,”
- “Que tenga una causa lícita.” (Código Civil Ecuatoriano, 2005, art.1461)

Los requisitos planteados en el artículo 1461 no pueden ser pasados por alto al momento de celebrar un contrato, estos son fundamentales ya que además de generar la validez de este y producir efectos jurídicos, estos requisitos garantizan que exista igualdad entre las partes, así como la seguridad jurídica correspondiente, todos estos efectos trascienden el derecho civil, siendo que de la misma manera se llegan a aplicar con las adaptaciones correspondientes en distintas ramas del derecho, como el derecho laboral.

En el Derecho Laboral los contratos de trabajo tienen un lugar importante al momento de regular las distintas relaciones laborales, estos instrumentos deben cumplir con los requisitos que establece el artículo 1461 del Código Civil para que la creación de una relación laboral a través de un contrato de trabajo pueda ser válido.

A través de los contratos de trabajo las partes formalmente llegan a un acuerdo, siendo este instrumento el pilar donde tanto los derechos como las obligaciones de los empleadores y trabajadores se construyen, detallando las condiciones en las que se llevará a cabo la prestación de servicios.

El Código del Trabajo Ecuatoriano presenta su definición para los contratos, adaptando los principios que el Código Civil establece, con la intención de que se garantice la protección de las partes de la misma manera que se hace en materia civil, es así como la definición para el contrato individual de trabajo se encuentra dentro del artículo 8 del Código del Trabajo del (2005) que dispone:

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Código del Trabajo Ecuatoriano, 2005, art.8)

Esta definición por parte del Código del Trabajo, aunque con similitudes a la definición del Código Civil, suma elementos mucho más específicos para la materia laboral, por lo que, a más de un acuerdo de voluntades, este protege los derechos y obligaciones que surge para ambas partes dentro de una relación laboral, por lo que este contrato es una herramienta fundamental dentro de las relaciones laborales, desde el punto de vista de Arévalo, J. (2023), menciona que: “El contrato de trabajo es la institución más importante del derecho del trabajo, pues a partir de su celebración, sea

esta verbal o escrita, nacen todos los demás derechos que la legislación laboral reconoce a los trabajadores.” (p.50)

Además, es importante señalar que a más de la definición que realiza el Código del Trabajo respecto a los contratos de trabajo, dentro de este mismo cuerpo normativo se establecen distintas normas que llegan a regular este contrato de trabajo, así como los derechos y obligaciones para las partes, como las causas que puede dar por terminado este contrato.

Cabe hacer mención, que al igual que en otros tipos de contratos ya sea tratados en materia civil o laboral, estos no son eternos, es decir, que pueden existir distintas causas que pueden llevar a que estos se den por terminados, inclusive en ocasiones pueden ir más allá de la voluntad de las partes o pueden ser productos de hechos que no se habían prevenido.

La terminación de cualquier tipo de contrato extingue todos los efectos jurídicos que habían tenido lugar en el momento de su celebración, es decir implica poner fin a los derechos y obligaciones que surgían entre las partes; según Gaitán, J., y Mantilla, F. (2007) afirman que: “La extinción de los efectos del contrato respecto de las partes implica la extinción de los derechos y obligaciones derivados del contrato y la imposibilidad de que se presenten nuevos efectos futuros.” (p. 163)

El Código Civil, al ser un cuerpo normativo que regula distintos tipos de contratos, en este cuerpo normativo, las causales por las que un contrato puede terminar no se disponen en un solo artículo, sino que contiene distintos artículos que abordan

las causas por las que un contrato puede darse por terminado según la naturaleza de cada uno de los contratos, reflejando así que este cuerpo normativo regula una diversidad de relaciones jurídicas.

Así, por ejemplo, se encuentra el contrato de sociedad, establecido en el libro cuarto, título XXVI del Código Civil Ecuatoriano, donde este tipo de contrato trata de un pacto colaborativo entre dos o más personas, donde estos disponen de algún bien, capital o trabajo en común, comprometiéndose a asumir los beneficios, así como los riesgos de la actividad en conjunto.

Las maneras en las que este contrato de sociedad puede terminar, se encuentra regulado en el Código Civil Ecuatoriano, a través de un párrafo específico, el séptimo párrafo de este título detalla las causales en las que se puede disolver la sociedad, encontrándose desde los artículos 2002 al 2019 que abordan distintos escenarios que pueden terminar con la sociedad, siendo entre estos:

La expiración del plazo o que se haya cumplido con el fin que se ha establecido la sociedad.

- Por la finalización del negocio por el que la sociedad se contrajo.
- Por la insolvencia y extinción de la cosa o cosas que formaban su objeto totalmente.
- Por incumplimiento de los aportes por parte de uno de los socios.
- Por la pérdida de la propiedad o del usufructo que haya aportado el socio.

- Por la muerte de cualquier de los socios.
- Por la incapacidad superveniente o insolvencia de cualquiera de los socios.
- Por el consentimiento de los socios.
- Por la renuncia de uno de los socios.

Este párrafo que regula entre sus artículos las causas por las que se puede disolver el contrato de sociedad no se limita únicamente a esto, sino que además llega a plantear distintos escenarios ante las distintas causas, como por ejemplo, ante la muerte de uno de los socios, distintos efectos de la renuncia de los socios, así como lo que llega a proceder ante la disolución de la sociedad, por lo que el Código Civil ofrece un marco normativo muy detallado que refleja las diversas situaciones que pueden surgir en el contrato de sociedad.

Otro ejemplo de la forma en la que el Código Civil Ecuatoriano regula las maneras en las que un contrato según su naturaleza puede llegar a terminar lo encontramos dentro del contrato de mandato, el cual trata de un acuerdo entre dos partes, el mandante y mandatario, quien se hará cargo de una o más gestiones que le ha encargado el mandante.

A diferencia del contrato de sociedad, el contrato de mandato tiene una disposición distinta a través de los artículos que plantea el Código Civil Ecuatoriano, siendo que, aunque en el párrafo cuarto trata de las causales de terminación del mandato desde el artículo 2067 al 2076, es el artículo 2067 del Código Civil

Ecuatoriano (2005) el que concentra todas las causales por las que puede terminar el mandato, siendo:

- Por el desempeño del negocio para que fue constituido.
- Por la expiración del término o por el cumplimiento de la condición prefijados para la terminación del mandato.
- Por la revocación del mandante.
- Por la renuncia del mandatario.
- Por la muerte del mandante o del mandatario.
- Por la quiebra o insolvencia del uno o del otro.
- Por la interdicción del uno o del otro; y,
- Por la cesación de las funciones del mandante, si el mandato ha sido dado en ejercicio de ellas. (Código Civil Ecuatoriano, 2005, art.2067)

El artículo 267 del Código Civil llega a resumir las causales de terminación del contrato de mandato, sin embargo, el resto de los artículos del párrafo cuarto desarrolla distintos escenarios que pueden tener lugar ante la naturaleza del contrato de mandato.

De esta manera, es que a diferencia del Código Civil Ecuatoriano que aborda diversos contratos, adaptando las causales de terminación de trabajo a la naturaleza específica de cada uno de los contratos, el Código del Trabajo por su parte, regula todas las causas que pueden dar por terminado con un contrato de trabajo en un solo artículo

esto debido a la naturaleza específica del derecho laboral, encontrando así el artículo 169 del Código del Trabajo Ecuatoriano (2005), que dispone:

- Por las causas legalmente previstas en el contrato;
- Por acuerdo de las partes;
- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.
- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.
- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.
- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar.
- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código.
- Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
- Por desahucio presentado por el trabajador. (Código del Trabajo Ecuatoriano, 2005, art.169)

A través de esta amplia lista de causales establecidas por el artículo 169 *ibidem*, se incluyen algunas causas que pueden tener lugar de manera inesperada, más allá de la voluntad de las partes de la relación laboral, como puede ser la muerte del empleador.

2.2. La sustitución del empleador.

La muerte del empleador es señalada en el cuarto numeral del artículo 169 ibidem como una de las causas por las que puede terminar un contrato individual de trabajo, siendo un hecho que puede tener lugar en cualquier relación laboral, sin importar la duración o la modalidad, en relación con esto Mora, R. (2024) menciona: “(...) eventualmente la muerte del empleador también puede generar la terminación del contrato de trabajo, cuando se presente cualquier circunstancia que impida cumplir la ejecución del objeto de la actividad económica de aquel (...)” (p.211)

La muerte del empleador es una regla general si nos remitimos directamente a la disposición del artículo 169 del Código del Trabajo, sin embargo, el mismo cuerpo normativo plantea la posibilidad de continuar con este contrato de trabajo incluso si el empleador ha fallecido, si se trata de la modalidad de trabajo de servicio doméstico.

Esta excepción se encuentra dentro del artículo 267 del Código del Trabajo, una clara excepción a la regla del artículo 169, y deja entender que, el contrato de trabajo no terminará por la muerte del empleador, sino que se suspenderá hasta que se sustituya a quien fue el empleador, en relación a esto Herrera, J., y Camacho, A. (2019) señalan que: “(...) si por la ausencia del empleador no resulta posible prestar el servicio, el contrato se suspende hasta cuando se restablezcan las condiciones que permitan ejecutar la labor.”

La ausencia que plantea el autor puede tener lugar por distintas causas como la enfermedad, incapacidad o la muerte del empleador; ante estos escenarios cabe la posibilidad de que se sustituya al empleador, ya sea de manera temporal o por una

sucesión hereditaria, esta última es el escenario que plantea el artículo 267 del Código del Trabajo. Esta sustitución daría paso a continuar con la relación laboral, lo que evitaría que la actividad económica se detenga, y se mantenga una protección a la actividad de los trabajadores.

La posibilidad de remplazar a un empleador fallecido claramente tiene diferencia con la sustitución por otros motivos, siendo la muerte del empleador un hecho que implica directamente a sus herederos, considerando que los derechos y obligaciones de quien ha fallecido serían posibles de heredarse, sin embargo, al tratarse de un contrato de trabajo se estaría heredando obligaciones laborales, siempre que la actividad laboral no dependiera de manera exclusiva de la persona fallecida o de alguna de sus cualidades.

Sin embargo, un aspecto importante para tener presente en el momento de remplazar a un empleador ante su ausencia ya sea temporal o permanente, es la viabilidad de que exista un remplazo o que se pueda continuar con el contrato por medio de los herederos del causante, ya que esto dependerá no solo de que la norma así lo disponga, sino, además, de ciertas distinciones entre lo que se conoce como personas naturales y personas jurídicas, es decir, de la naturaleza jurídica previa del empleador.

Cuando se hace referencia a un empleador como persona natural, este es aquel que ejerce directamente cierta actividad laboral, este empleado bajo su propio nombre es quien ha contratado a uno o más trabajadores, es decir que una de sus características principales es que este empleador como persona natural llega actuar de manera individual, asumiendo los derechos y obligaciones que nacen de la relación laboral, por

lo que ante la ausencia de este, podría caber la posibilidad de una sustitución o la continuidad del contrato por medio de los herederos.

En el caso de que el empleador como persona natural ha fallecido debería aplicarse lo establecido en el numeral cuarto del artículo 169 del Código del Trabajo donde una de las causas por las que el contrato de trabajo podría darse por terminado, sin embargo, por su naturaleza, se podría plantear la posibilidad de que se pueda mantener el contrato de trabajo bajo la figura de la herencia de los contratos de trabajo, esto en los casos de que la sustitución del empleador resulte necesaria.

La continuidad del contrato por medio de los herederos del causante implicaría que se transferirían todos los derechos y obligaciones laborales previas del empleador que ha fallecido a sus herederos, con la intención de que se pueda dar continuidad a la relación laboral. Sin embargo, la expectativa de los herederos al poder heredar los derechos y obligaciones laborales del causante dependerá justamente de la figura del empleador antes de su muerte, es decir que la actividad laboral no haya tenido que depender únicamente del empleador, así lo menciona Godoy, C. (2002):

(...) cuando el empleador es persona natural pero la actividad empresarial generadora de los contratos de trabajo no es la actividad personal del propio empleador, operará la sustitución patronal por causa de muerte en el evento de su fallecimiento, pues al poderse desligar el sujeto fallecido con la actividad propiamente dicha, serán sus herederos los nuevos empleadores (...).

Sin embargo, al tratarse de una persona natural como empleador, la relación laboral dependiendo de la modalidad de trabajo puede estar caracterizada por una confianza entre las partes, un aspecto que puede ser determinante dentro de la dinámica laboral, por lo que en estos escenarios no solo se debe considerar el remplazar a la figura del empleador, sino que además se trata de mantener la relación laboral con los mismos aspectos previos.

En cuanto a los empleadores que tienen una figura de persona jurídica, a diferencia de los empleadores como personas naturales, en donde su existencia y la capacidad contractual dependen de su vida, así como de su voluntad, el empleador como persona jurídica puede tratarse de una corporación o una sociedad que legalmente constituida cuenta con representantes legales, por los que no llegan a ejercer de manera directa las actividades laborales.

Al tratarse de una relación laboral en la que se encuentra una persona jurídica como figura de empleador la figura de la sustitución patronal la continuidad de la actividad laboral y de las relaciones laborales no llega a depender la vida o de la voluntad de algún individuo en específico, sino de la existencia y la viabilidad de que la empresa pueda mantenerse como un ente que sea jurídico.

Por lo que, ante el posible escenario de que el representante legal haya fallecido, este hecho no ocasiona que se extingan los contratos individuales de trabajo, debido a que la persona jurídica como tal mantiene su existencia, únicamente se deberá asignar otros representantes que puedan cumplir con las obligaciones laborales que se venían realizando, lo que ocasiona que en este escenario se garantice con mayor fuerza la

estabilidad laboral para las trabajadoras y trabajadores, siendo que su relación contractual se llevó a cabo con la entidad como tal más no con cierto individuo en específico.

Es, por lo tanto, que, bajo la concepción del empleador como persona jurídica, la sustitución patronal tiene lugar por encima de la continuidad del contrato por medio de los herederos del causante, debido a la naturaleza con la que se manejan las personas jurídicas, por lo que ante la necesidad de mantener la continuidad de contratos de trabajos ante la ausencia de alguno de sus representantes resulta mucho más factible la figura de la sustitución patronal por medio del remplazo de los representantes legales ya que además, llega a ser una vía mucho más frecuente en sociedades, así como en corporaciones.

Es necesario conocer la diferencia y trato legal que se le da a los empleadores según su naturaleza jurídica, sobre todo cuando se trata del posible escenario de la muerte del empleador, ya que bajo dicha situación es posible que se pueda analizar las excepciones que menciona el Código del Trabajo Ecuatoriano respecto a la terminación del contrato de trabajo debido a la muerte del empleador, así como se establece en el artículo 267 del Código del Trabajo, en el cual se estaría haciendo referencia los empleadores como personas naturales que mantienen un contrato individual de trabajo bajo la modalidad del servicio doméstico.

Aunque el artículo 267 del Código del Trabajo es una clara búsqueda de protección a los derechos laborales de trabajadoras y trabajadores domésticos, un grupo que históricamente se ha encontrado bajo la vulneración de sus derechos, esta

disposición llega a contraponerse al artículo 169 del mismo cuerpo normativo, esta contradicción se llega a plantear de manera independiente a la naturaleza jurídica que mantenga el empleador, por lo que plantea otro conflicto más con los principios dentro del derecho laboral.

2.3. Principios jurídicos aplicables.

Los principios jurídicos, son fundamentales dentro del derecho, actuando como auxiliares para la interpretación, la aplicación de la norma, así como en caso de vacíos legales, integrados de distintos valores fundamentales que son esenciales dentro de cualquier sistema legal, Rodríguez, S. (2008) describe la función de los principios:

De este modo, el principio serviría para, en el momento de interpretación y aplicación de la Ley, extender el ámbito de una norma lagunosa o bien para extraer la norma aplicable de la “perspectiva sistemática”, para hallar la solución justa del caso concreto. (...). (p.136).

En el Derecho Laboral estos principios también cumplen con la función de orientar respecto a la interpretación y la correcta aplicación de la norma, en esta rama del derecho al igual que las demás, siendo que en materia laboral los principios se llegan a adaptar a las necesidades que puedan surgir dentro de las relaciones laborales, por lo que los principios laborales llegan a ser fundamentales para la protección de las partes.

Díez, M. (2019) describe la importancia de los principios adaptados al Derecho Laboral:

Pero no es menos cierto que aquella disciplina, (...) se funda específicamente en unos principios que le son más o menos propios, pero que en su conjunto la distinguen de las otras ramas del derecho, y que, como tales, le dan su base, su impronta, su justificación y su importancia esencial como instrumento para lograr la concreción de la justicia en los vínculos que abarca. (p.325)

Dentro de los distintos principios que llegan a configurar el Derecho Laboral existen una diversidad de estos que tienen la intención de garantizar que exista un equilibrio entre las partes dentro de la relación laboral, entre estos, se encuentra el principio *intuitio personae*, el mismo que reconoce las cualidades del trabajador como del empleador dentro de la relación laboral.

El principio *intuitio personae* viene del latín “en consideración de la persona”, aunque este no se encuentre definido en algún cuerpo normativo desprese su esencia del artículo 8 del Código del Trabajo Ecuatoriano, en el que, a más de definir el contrato individual de trabajo, menciona que una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales. Estos servicios personales que se mencionan implican que, para llevar a cabo la celebración de un contrato de trabajo, y consecuentemente la formación de la relación laboral, es necesario considerar las cualidades y habilidades de quien será el trabajador.

Este principio cobra relevancia cuando en la relación laboral la figura del empleador es una persona natural, donde la confianza sea parte de la base de la relación, lo que llega a influir cuando se debe tratar de una sustitución patronal. A través de este

principio existe la exigencia de que se evalúe la afinidad, la confianza, y en general la relación personal de quien será el sustituto.

Por lo tanto, la disposición del artículo 267 del Código del Trabajo que establece continuar con el contrato de trabajo de servicio doméstico, sustituyendo al empleador fallecido por sus herederos se contrapone con el principio *intuitu personae*, al no consideras las cualidades, así como necesidades que pueden tener las partes involucradas.

El principio *intuitu personae* tiene una especial presencia dentro de la modalidad de trabajo del servicio doméstico, donde la relación entre el empleador y la trabajadora o trabajador doméstico llega a basarse en la confianza y afinidad, esto, debido a la naturaleza misma de esta actividad dentro de las laborales dentro del hogar, lo que exige que exista una confianza y compatibilidad entre el trabajador y el empleador, lo que plantea la posibilidad de que este tipo de aspectos no puedan ser transferidos a los herederos del empleador fallecido.

Es un hecho que las relaciones de trabajo intervienen la interacción entre las partes, lo que ocasiona que exista cierta dinámica personal entre quien es el empleador y el trabajador, lo que puede manifestarse de distintas maneras tal como la confianza, con relación a esto, Conde, E. (2007) menciona que: “En efecto, el contrato de trabajo encierra dentro de sí una relación patrimonial y también una relación personal, pues bien, tanto uno como otro carácter no son separables (...).” (p.288).

En una modalidad de trabajo como la es el servicio doméstico, este tipo de relaciones laborales, en su mayoría se llegan a distinguir por que mantienen un carácter íntimo y de confianza entre el empleador y el trabajador, lo que llega a diferenciarlo de otros trabajos, por lo que no se puede ignorar las necesidades específicas que tiene esta modalidad de trabajo, debiendo tener un enfoque jurídico que reconozca estas diferencias que garanticen la protección de los derechos de las partes.

Sumado a lo anterior, el pasar por encima del principio *intuitio personae* sin considerar la elección por parte de los herederos, ocasiona que se vean obligados a heredar un contrato laboral que cabe en la posibilidad de que no se ajuste a sus necesidades, así como a que no se lleve a cabo el mismo tipo de relación laboral para la trabajadora o trabajador doméstico previa a la muerte de su empleador.

La imposición que señala el artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano vulnera el principio *intuitio personae*, al no permitir que las partes tengan la opción de elegir con quien establecer una relación laboral en base a la confianza y la afinidad, quienes son los trabajadores bajo la modalidad de servicio doméstico a través de este artículo se encuentran obligados a continuar con una relación laboral sin que se considere la posibilidad de que puedan elegir a quien prestar sus servicios.

Es, además, que este escenario planteado por el artículo 267 del Código del Trabajo no solo contraviene la disposición del artículo 169 del Código del Trabajo, sino que además contraviene lo dispuesto en el artículo 1461 respecto al requisito del consentimiento del acto por ambas partes.

El consentimiento libre y voluntario es un elemento indispensable para la validez de los contratos cual sea su naturaleza, este requisito refleja la manifestación de la voluntad de las partes, siendo aplicable dentro de los distintos tipos de contrato, así como el contrato de trabajo.

Sin embargo, la disposición del artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano sostiene que el contrato individual de trabajo debe mantenerse con los herederos del empleador en caso de que este fallezca, sin mencionar previamente si es necesario que tanto los herederos y la trabajadora o trabajador doméstico consientan este hecho.

Además, de la mano con el consentimiento se encuentra la voluntad de las partes, otro aspecto que es esencial al momento de obligarse con otra persona por medio de la celebración de un contrato, así lo dispone el artículo 1453 del Código Civil Ecuatoriano (2005):

Las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, como en los contratos o convenciones; ya de un hecho voluntario de la persona que se obliga, como en la aceptación de una herencia o legado y en todos los cuasicontratos; ya a consecuencia de un hecho que ha inferido injuria o daño a otra persona, como en los delitos y cuasidelitos; ya por disposición de la ley, como entre los padres y los hijos de familia. (Código Civil Ecuatoriano, 2005, art.1453)

En los contratos de trabajo, la voluntad es igual de necesaria que en los contratos que regula el Código Civil, siendo que la voluntad se encuentra dentro del acuerdo que realizan las partes sobre las condiciones de trabajo, así como la voluntad del trabajador de que este preste sus servicios, así como la del empleador de recibir estos servicios y pagar por los mismos.

De esta manera, si tuviera lugar el escenario en donde exista un cambio dentro del contrato, como el remplazo de una de las partes con las que se celebró el contrato en un inicio, ya sea por motivos temporales o permanentes como la muerte, se podría llegar a alterar la voluntad inicial con la que se dio origen al contrato de trabajo.

Sobre todo, en el caso de que las relaciones laboradas tuvieran una marcada confianza y afinidad entre las partes, el remplazo de un empleador por otro podría ocasionar que la voluntad por parte del trabajador no sea la misma y que, por lo tanto, si se sigue la norma tal como lo expresa, continuar el contrato de trabajo sería imposible, ya que no existe el elemento de la voluntad que dispone el artículo 1453 del Código Civil.

Sin embargo, la voluntad como elemento constitutivo de los contratos que menciona el artículo 1453 del Código Civil debe ir de la mano de los principios del Derecho Contractual, como del principio de autonomía de la voluntad, que lo definen de la siguiente manera Hernández, K y Guerra, D. (2012):

La autonomía de la voluntad, en definitiva, debe ser valorada como uno de los principios más importantes del Derecho, en virtud del cual los particulares,

libremente y según su mejor conveniencia son los llamados a determinar el contenido, el alcance, las condiciones y modalidades de sus actos jurídicos; principio que posee un mayor reconocimiento en el ámbito contractual. (p.37)

El principio de autonomía de la voluntad reconoce que las partes que celebran un contrato tienen la libertad de que se pueda regular los contratos bajo sus propios intereses, siempre que se encuentre bajo los límites que permite la ley. Al momento de celebrar un contrato, la voluntad de cada una de las partes es indispensable para que pueda ser aplicado el principio de autonomía de la voluntad, un principio que además reconoce la fuerza que tienen los acuerdos que se hayan alcanzado.

Es entonces que, bajo este contexto, la disposición que realiza el artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano sobre imponer continuar con el contrato de trabajo de servicio doméstico con los herederos del empleador que ha fallecido, proyecta una situación que se puede interpretar más como una imposición antes que una sustitución del empleador de manera consensuada.

La disposición del artículo 267 no considera el consentimiento, la voluntad, de los herederos ni los principios aplicables dentro de la celebración de los contratos como el de la autonomía de la voluntad y el *intuitu personae*, lo que ocasionaría que las obligaciones laborales que se estarían heredando no podrían ser acorde a las capacidades de los herederos o siquiera de su interés.

Del mismo modo, el artículo 267 del Código del Trabajo no contempla el consentimiento, ni la voluntad de las trabajadoras o trabajadores domésticos, dejando

de lado de igual manera los principios del Derecho Contractual de autonomía de la voluntad y el principio *intuitu personae*, principios que permiten a la parte trabajadora elegir libremente con quien celebrar un contrato de trabajo y establecer la relación laboral que puede incurrir en confianza y afinidad.

El hecho de que el artículo 267 del Código del Trabajo no considere lo que la norma del Código Civil establece para que se pueda celebrar contratos inclusive en materia laboral ocasiona que se le esté vulnerando derechos a las empleadas domésticas, llevando todo esto a un escenario donde las trabajadoras o trabajadores doméstico están teniendo un trato como si de un bien sucesorio se tratara, ignorando que los trabajadores bajo la modalidad de servicio doméstico también son sujetos de derechos, y que de no considerarlo, se estaría vulnerando sus derechos fundamentales, tal como el de la dignidad.

Bajo estas circunstancias, se estaría llevando a cabo una cosificación de las trabajadoras y trabajadores domésticos, al ignorar su voluntad y derecho a establecer cualquier relación laboral con la persona que elijan. La disposición del artículo 267 del Código del Trabajo compara el contrato de trabajo de servicio doméstico al de un bien sucesorio, ignorando la normativa que regula los contratos, así como los derechos de las partes.

El hecho de que el artículo 267 persista tratando a las trabajadoras y trabajadores domésticos como un bien sucesorio perpetúa la discriminación histórica que ha existido en esta modalidad de trabajo, e incluso resulta contrario a derechos fundamentales como el de dignidad e igualdad al imponer este tipo de obligaciones

hereditarias, lo que refleja que es necesario ajustar la legislación laboral a la nueva realidad, a la realidad actual, en donde se protegen los derechos de todos los trabajadores, sin contravenir las normas, ni principios dentro del derecho.

2.4. La sucesión y su objeto.

Dentro del Derecho Civil se encuentran distintas modalidades por las que se puede adquirir el dominio de bienes, derechos u obligaciones, estas modalidades dispuestas por el artículo 603 del Código Civil Ecuatoriano (2005): “Los modos de adquirir el dominio son la ocupación, la accesión, la tradición, la sucesión por causa de muerte y la prescripción. (...)” (Código Civil Ecuatoriano, 2005, art.603)

La sucesión por causa de muerte se diferencia de los demás modos de adquirir el dominio de los bienes ya que este hecho jurídico nace en el momento del fallecimiento de la persona, acorde al artículo 997 del Código Civil (2005) que menciona: “La sucesión en los bienes de una persona se abre al momento de su muerte, en su último domicilio; salvo los casos expresamente exceptuados. (...)” Siendo por este acto que se transmitirá el patrimonio a quienes sean sus herederos o sucesores, por medio de un testamento o ya sea por mandato legal.

De manera general, el derecho sucesorio tiene como finalidad la transmisión del patrimonio de una persona que ha fallecido llamada causante a sus herederos, esta figura gramaticalmente se basa en que una persona sustituya a otra, con relación a esto Fernandez, C. (2024) menciona:

Implica la transmisión de los bienes, derechos y obligaciones de naturaleza patrimoniales que tenía una persona y que, con motivo de su muerte biológica o presunta judicialmente declarada, determina de forma inexorable su transmisión a los causahabientes que le sobreviven.

Dentro de la sucesión por causa de muerte, este modo de adquirir el dominio de las cosas se constituye por dos elementos fundamentales, entre estos se encuentran en primer lugar aquellos elementos subjetivos, que hace referencia a los individuos que intervienen dentro de todo el proceso sucesorio, entre estos según García, M. (2019) se encuentran:

Los sujetos de carácter natural son quienes participan naturalmente en cada proceso sucesorio, a saber: causante y sucesores. Por último, los sujetos de carácter eventual son aquellos que, como su propio nombre indica, pueden intervenir o no en el proceso sucesorio (...). (p.53)

Es decir, entonces, que los elementos subjetivos hacen referencia al causante y a aquellas personas llamadas a suceder ya sea por mandato de ley o terceros llamados a suceder por el acto testamentario mismo, estos últimos jurídicamente conocidos como causahabientes y asignatarios, sin embargo, entre estos terceros de carácter eventual, pueden encontrarse individuos interesados en la sucesión por relaciones jurídicas que hayan quedado pendientes, así como los acreedores del causante.

Dentro del Derecho Civil Ecuatoriano y el Derecho Sucesorio, los herederos cumplen un papel fundamental al momento de que se deba continuar con las relaciones

jurídicas del causante, así como también asumiendo los derechos y obligaciones que este haya dejado en vida, del mismo modo se encuentran los legatarios quienes por voluntad del causante también llegan a contribuir en que se pueda continuar con distintas relaciones jurídicas que haya dejado el causante.

Sin embargo, aunque ambas figuras pueden tener lugar por la voluntad del causante, tanto sus responsabilidades como derechos llegan a diferir, por lo que el Código Civil Ecuatoriano en su artículo 996 dispone lo siguiente: “Las asignaciones a título universal se llaman herencias, y las asignaciones a título singular legados. El asignatario de herencia se llama heredero, y el asignatario de legado, legatario.”

Para Ortega, G. (1950): “Heredero será el nuevo titular de la unidad patrimonial que a la muerte del *cujus* queda vacante, el que evita la dispersión de las relaciones jurídicas componentes del patrimonio sustituyendo al difunto en la titularidad de las mismas.” (p.326)

Por ende, el heredero al ser considerado un sucesor a título universal será quien va a recibir la totalidad o una parte del patrimonio total del causante, donde principalmente este patrimonio contará de activos y pasivos que como herederos tendrán que asumir, siendo que su responsabilidad se extendería hasta las deudas que haya dejado el causante, con posibilidad de que pueda aceptar la herencia con un beneficio de inventario para que no llegare a afectar su propio patrimonio.

A diferencia del heredero, el legatario tiene un título particular por el cual puede ser sucesor, y por lo tanto los bienes y derechos que este reciba serán los especificados

dentro del testamento, en consecuencia, su responsabilidad también será limitada a lo que se le haya legado, siendo que en este caso el legatario no tiene obligación de responder a las deudas que haya dejado el causante en vida, a menos que haya algún tipo de disposición o excepción, por lo tanto se podría entender que el legatario más que un continuador de los bienes, derechos y obligaciones del causante es un beneficiario de las disposiciones testamentarias realizadas específicamente..

Definidos los elementos subjetivos dentro de las sucesiones, por otro lado, encontramos los elementos objetivos siendo aquellos bienes que el causante ha dejado al momento de su fallecimiento, y que por lo tanto serán materia para la sucesión, es decir el patrimonio o la herencia, con relación a esto Fernández, C. (2017) menciona que: “La herencia es el objeto de la transmisión del patrimonio que tuvo el causante en vida. (...)”

Aunque por regla general se entendería que al momento de suceder por causa de muerte se llegarían a transmitir todos los bienes, derechos y obligaciones del causante, existen excepciones en cada uno de estos que llegan a ser intransmisibles para los herederos, ya sea por las cualidades del causante, o por la naturaleza del bien, derecho u obligación.

Entre los bienes que no pueden ser transmisibles se encuentran:

- Aquellos que la naturaleza ha hecho comunes a los hombres.
- Aquellos bienes nacionales que son de uso público.
- Aquellos bienes destinados por la sociedad a cultos religiosos.

- Aquellas partes de un todo que al desintegrarse hacen que pierda la esencia del bien.

Entre los derechos que no pueden transmisibles encontramos aquellos que son personales como el derecho de alimentos, derecho de usufructo, derecho de uso y habitación, entre otros que llegan a fundamentarse en la naturaleza personal, es decir, que no se pueden separar de quien era el titular del derecho, por lo que la posibilidad de que se puedan transmitir a los herederos ocasionaría que se desnaturalice la esencia de estos derechos y llegaría a vulnerar la inherencia de estos a la persona.

Relacionado con los derechos intransmisibles encontramos de la mano a las obligaciones intransmisibles, aquellas que deriven en relaciones de confianza entre las partes, así como donde deba intervenir las obligaciones *intuito personae*, es decir, que aquellas obligaciones donde la aptitud o calidad singular de la persona ocasionan que no sean posibles de heredarse, aunque esta sea la regla general, la normativa plantea ciertas excepciones tanto en derechos como obligaciones que se podrían heredar.

2.5 La continuidad contractual post mortem.

Dentro de la regulación del Derecho Civil, se encuentran distintos tipos de contratos que al celebrarlos generan derechos y obligaciones entre las partes, siendo que ante el imprevisto escenario del fallecimiento de una de las partes, se podría dar por entendida la posibilidad de que el contrato se dé por terminado, sin embargo, la norma la que regula situaciones en específico donde los herederos podrían sustituir a

la parte que ha fallecido y dar continuidad al contrato, retomando los derechos y obligaciones que el causante ha dejado.

En relación con lo mencionado se puede hacer mención del contrato de sociedad, donde se derivan ciertos derechos y obligaciones para los socios, por lo que, en primera instancia, la normativa del Código Civil Ecuatoriano menciona que la sociedad puede disolverse si en caso falleciera alguno de los socios, sin embargo, el artículo 2007 del Código Civil Ecuatoriano (2005), plantea la posibilidad de continuar con esta sociedad transmitiendo las obligaciones a los herederos:

Disuélvese, asimismo, la sociedad por la muerte de cualquiera de los socios, menos cuando, por disposición de la ley o por el acto constitutivo, haya de continuar entre los socios sobrevivientes con los herederos del difunto o sin ellos. (Código Civil Ecuatoriano, 2005, art.2007)

Este artículo llega a establecer que la sociedad no debe disolverse necesariamente por la muerte de alguno de los socios, siempre que en el acto constitutivo de la sociedad se haya prevenido este hecho y se haya regulado que los herederos del socio fallecido continúen con la sociedad siendo de la misma manera si en caso la ley dispone que por tratarse de cierto tipo de sociedad, los herederos deben continuar con el contrato de la sociedad.

En este tipo de contratos, el hecho de poder continuar con los derechos que derivan de este, a pesar de la muerte de un socio depende de la voluntad de todos quienes hayan realizado el acto constitutivo, es decir, que expresamente se haya

mencionado en el contrato la posibilidad de continuar con la sociedad por medio de los herederos de quien haya fallecido o que la ley disponga expresamente esta posibilidad.

De la misma manera, se puede hacer mención del contrato de mandato, donde por la naturaleza de este, la confianza es un requisito esencial para la celebración de este, en relación con esto, Larenz, K. (2023) describe que: “El otorgamiento de un mandato tiene lugar, por regla general, a base de confianza personal.” (p.565)

En esta clase de contratos el artículo 2067 del Código Civil dispone como quinta causa la muerte del mandante o mandatario como un hecho que puede dar por terminado el contrato de mandato, sin embargo, se plantea una excepción en el artículo 2073 del Código Civil Ecuatoriano (2005), que menciona: “No se extingue por la muerte del mandante el mandato destinado a ejecutarse después de ella. Los herederos suceden, en este caso, en los derechos y obligaciones del mandante (...).” (Código Civil Ecuatoriano, 2005, art.2073)

En este caso en específico, la legislación ecuatoriana plantea la posibilidad de continuar con un contrato aun cuando una de las partes ha fallecido, siempre que el mandante haya dispuesto que la ejecución del mandato ocurra luego de su muerte, siendo los herederos quienes deberán cumplir con el papel del mandante, siendo, además, que el mandatario debe haber aceptado previamente el mandato, teniendo conocimiento de la ejecución de sus actos tras la muerte del mandante.

En este caso, aunque el mandato se trata de un contrato *intuitu personae*, basándose además en la confianza y voluntad de las partes, se plantea una excepción

para poder darle continuidad a los contratos aún con la muerte de una de las partes son realizados con la voluntad previa y expresa por parte del mandante, definiendo los actos en específico que ha de realizar el mandatario, realizando los actos por cumplir la voluntad de quien era el mandante.

En estos casos en específico, los contratos pueden mantener una continuidad incluso con la muerte de una de las partes inclusive si la confianza y el principio *intuitio personae* fueron bases principales para la celebración del convenio, es el Código Civil Ecuatoriano el que establece ciertas disposiciones específicas y motivadas para cada uno de los casos de los que se trate, considerando la autonomía y voluntad de las partes previo a su fallecimiento, siendo que los herederos continúan con sus derechos y obligaciones por tratarse de la voluntad del causante.

No obstante, aunque existe una regla general respecto a la imposibilidad de transmitir derechos y obligaciones personales como los contratos que mantienen como base la confianza y el principio *intuitio personae* entre las partes, el artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano el que plantea una excepción cuando se trata de la modalidad de trabajo de servicio doméstico y sus trabajadoras o trabajadores domésticos.

En el caso que dispone el artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano no se plantea algún tipo de caso o escenario especial por el que el contrato individual de trabajo deba continuarse incluso con la muerte del empleador, sin embargo, el artículo impone que se continúe con el contrato de trabajo por parte de los herederos del causante, es decir, no se considera la voluntad de la trabajadora o trabajador doméstico,

ni de los herederos, a menos que el causante haya dispuesto cesar las funciones de su empleado en cuanto este falleciera.

El artículo 267 del Código del Trabajo tampoco ha considerado la naturaleza de la relación laboral, el servicio doméstico se basa en la confianza entre las partes que celebraron el contrato individual de trabajo, por lo que se llega a ignorar los aspectos subjetivos del servicio doméstico respecto a la confianza y cualidades de las partes, sobre todo de la trabajadora o trabajador doméstico, que cumplía con las necesidades de quien fue su empleador, más no se asegura que estos aspectos subjetivos puedan mantenerse con los herederos.

Con relación a esta disposición del Código del Trabajo Ecuatoriano, se llega a ver un trato deshumanizado para quienes llevan a cabo la modalidad de trabajo de servicio doméstico, asimilando a las trabajadoras y trabajadores domésticos como parte del bien sucesorio del causante, sin excepción alguna que justifique la continuidad de su contrato individual de trabajo, este artículo llega a tratar a este sector de trabajadores como parte del patrimonio que se hereda.

Queda claro que la relación laboral en una modalidad de servicio doméstico es indivisible, por lo que al ser tratada como parte de un patrimonio no puede ser dividida entre los herederos, por lo que no es posible aplicar las reglas de partición que el derecho sucesorio indica.

Esto ocasiona además que exista una inseguridad jurídica sobre quién asumiría el rol de empleador ante la imposición de continuar el contrato individual de trabajo,

lo que conllevaría además a que se vulneren aún más los derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos, ocasionando que se encuentren en una situación de desprotección, siendo además, que los herederos no tendrían claridad de quien debería asumir el papel de empleador, ocasionando que exista un conflicto entre los herederos.

Capítulo III.

3. Aplicación del artículo 267 del código del trabajo ecuatoriano.

3.1. El artículo 267 del código del trabajo ante la jerarquía normativa.

Al quedar en evidencia que la aplicación del artículo 267 del Código del Trabajo implica más conflictos que beneficios entre las partes dentro de la relación laboral, la imposición de este artículo sobre continuar con un contrato de trabajo con los herederos del empleador que ha fallecido, sin valorar la voluntad y el consentimiento de las partes llega a vulnerar varios derechos de las partes involucradas.

La libertad de contratación se encuentra consagrado dentro del artículo 66, numeral 16 de la Constitución de la República del Ecuador, que menciona: “Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 16. El derecho a la libertad de contratación.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.66).

De esta manera, la Constitución de la República ha reconocido su importancia en base a la autonomía que tiene cada persona para elegir con quien establecer sus relaciones jurídicas a través de la celebración de contratos. A través de este derecho

establecido por la Constitución, se permite que las partes puedan establecer sus términos, en base a sus expectativas, necesidades y capacidades.

Sin embargo, la disposición e imposición del artículo 267 del Código del Trabajo de continuar con un contrato de trabajo de servicio doméstico priva tanto a los herederos como a las y los trabajadores de su autonomía de decidir con quien establecer una relación laboral acorde a sus necesidades y capacidades.

La vulneración de este derecho genera que exista un desequilibrio sobre los derechos fundamentales y su protección, siendo que a pesar de que el artículo 267 del Código del Trabajo aparentemente busca proteger a las trabajadoras y trabajadores domésticos, la aplicación rígida de este artículo podría resultar en una injusticia para los herederos y la o el trabajador.

Por el lado de las trabajadoras y trabajadores domésticos, frente al artículo 267 sin considerar opinión alguna, y ser parte de la herencia del empleador fallecido llegan a ser tratadas como parte del patrimonio del causante, obligando a que continúen una relación laboral sin considerar siquiera su opinión al respecto, lo que llega a atentar contra su dignidad.

El artículo 84 de la Constitución de la República del Ecuador establece las normas jurídicas deben garantizar la dignidad de las personas, esto por parte de la Asamblea Nacional y de aquellos órganos con potestad normativa, debiendo adecuar leyes y normas a los derechos que la Constitución reconoce.

Este artículo se establece como un pilar que protege la dignidad humana, estableciendo un mandato que resulta claro para el Estado, adquiriendo relevancia al establecer como esencia de toda norma dentro del ordenamiento jurídico el valor supremo de la dignidad de las personas, garantizando de esta manera que ninguna norma o acto por parte del poder público la vulnere.

La disposición realizada por la Constitución de la República del Ecuador adquiere relevancia en el momento de que se analiza si el artículo 267 del Código del Trabajo es compatible con los derechos fundamentales de las personas, específicamente de las trabajadoras y trabajadores domésticos.

A través del artículo 267 del Código del Trabajo y la imposición de continuar el contrato de trabajo de servicio doméstico con los herederos del empleador que ha fallecido, negándoles la autonomía y capacidad de considerar si continuar o no con la relación laboral, ocasiona que se trate de una cosificación, un hecho que evidentemente es incompatible con las disposiciones de la Constitución y su mandato de que la dignidad sea garantizada en todas las normas jurídicas.

La dignidad humana es una condición humana, una que debe encontrarse dentro de las normas jurídicas, considerando además que la dignidad no se trata solo de un derecho fundamental sino también de un principio moral esencial para las personas, esto lo describe Papacchini, A. (2003): “El derecho a un trato digno se fundamentaría así en una ley que nos obliga de manera inapelable y absoluta, cuyo mandato resuena en la conciencia de todo ser humano.” (p.237)

De esta manera se comprende entonces que la dignidad es inherente a las personas, y convirtiéndose en un principio fundamental dentro de todo ordenamiento jurídico, en relación con esto Barak, A. (2024) menciona que: “El derecho constitucional de una persona a la dignidad humana ciertamente comienza no más tarde de su nacimiento.”

Sumado a este rango constitucional, la dignidad del ser humano se mantiene inclusive como un principio esencial dentro del derecho internacional de los derechos humanos, esto lo señala Atienza, M. (2022): “Como es bien sabido, la apelación a la dignidad es un rasgo común a todas las declaraciones de derechos de ámbito internacional o nacional.”

El reconocimiento internacional que se le otorga a la dignidad como un derecho humano se refleja desde la Declaración Universal de Derechos Humanos, que desde su primer artículo establece que todas las personas desde que nacen cuentan con igualdad en dignidad y derechos.

De la misma manera, este reconocimiento a la dignidad ha derivado en diversos tratados y convenciones como en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que en su artículo 11 menciona que todas las personas tienen derecho a que se le reconozca su dignidad. Lo que compromete a los Estados que han ratificado estos convenios, como Ecuador, que respeten y garanticen la dignidad de todas las personas.

En este sentido, la dignidad humana se establece como un derecho fundamental, manteniendo un rango constitucional, lo que establece la jerarquía normativa donde se

le da prioridad a la Constitución de la República del Ecuador y tratados internacionales por encima de las normas infra constitucionales, donde se incluye a las normas laborales.

De esta manera es que la Constitución de la República del Ecuador a través del artículo 424 consagra el principio de supremacía constitucional, donde además se menciona que todas las normas y actos que deriven por parte del poder público deberán adaptarse a las disposiciones de esta Carta Magna.

De la misma manera, el artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador por su parte establece el orden jerárquico de aplicación de las distintas normas, en donde los tratados y convenios internacionales que se hayan ratificado por parte de Ecuador, en conjunto con la Constitución de la República del Ecuador prevalecen por encima de las leyes y normas de rango inferior.

Si bien los artículos 425 y 426 de la Constitución de la República del Ecuador establecen la jerarquía tanto de la Constitución, así como de los tratados y convenios internacionales de derechos humanos, la intangibilidad de los derechos laborales que se menciona por parte de la misma Constitución en su artículo 326, en principio podría ser interpretado como absoluto, limitando la aplicación de los artículos 425 y 426 *ibidem*, sin embargo, la intangibilidad debe armonizarse con el derecho fundamental de la dignidad humana.

La dignidad humana adquiere un valor supremo al ser un derecho humano de aplicación directa para cualquier autoridad, no pudiendo ninguna norma ni siquiera de

rango constitucional justificar que exista la vulneración a la dignidad humana, en relación con esto, se encuentra el artículo 426 de la Constitución de la República del Ecuador que menciona:

Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.426)

Esta disposición dentro de la Constitución de la República del Ecuador reconoce como los derechos humanos, como la dignidad humana, se encuentran por encima de cualquier otra norma jurídica e inclusive por encima de la misma Constitución, por lo que, bajo este contexto, la interpretación o aplicación de normas similares a las del artículo 267 del Código del Trabajo que resultan en la vulneración de la dignidad humana son incompatibles con el ordenamiento jurídico de Ecuador.

Desde esta perspectiva, el artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano, que mantiene la disposición de continuar con un contrato de trabajo de servicio doméstico con los herederos del empleador que ha fallecido debería interpretarse y aplicarse para ambas partes dentro de la relación laboral, en conformidad a los principios y derechos que consagra la Constitución de la República del Ecuador, así como de los tratados y convenios internacionales de derechos humanos. Por lo tanto, una interpretación o aplicación de la norma que vulnere derechos fundamentales como el de la dignidad

humana de las trabajadoras y trabajadores domésticos resulta contradictorio al ordenamiento jurídico de Ecuador.

Si por parte del principio de intangibilidad establecido en el numeral segundo, artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, no sería posible alterar, reformar o eliminar el artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano, el inciso segundo del artículo 426 de la Constitución permitiría que por cuanto la dignidad humana se encuentra dentro de tratados y convenios internacionales de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo primero, así como en la Convención Americana sobre Derechos humanos en su artículo 11, la dignidad es un derecho humano fundamental por el que ninguna norma puede ir en su contra.

3.2. Obstáculos prácticos ante la aplicación del artículo 267 del código del trabajo ecuatoriano.

Como se ha podido analizar, el artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano plantea diversas dificultades para su interpretación y aplicación frente a la jerarquía normativa, sin embargo, debe añadirse que la disposición de este artículo también plantea diversas dificultades prácticas que dificulta su cumplimiento.

Este hecho, lejos de ser inusual, revela que el artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano en realidad no mantiene una conexión con la realidad laboral actual, y las necesidades actuales tanto de trabajadores como de empleadores, siendo específicamente el caso del artículo 267 que no se considera las situaciones familiares,

la movilidad geográfica de las partes, y la gran diversidad de situaciones familiares que pueden tener lugar.

Frente a la imposición a los herederos del empleador fallecido de continuar con un contrato de trabajo de servicios doméstico el artículo 267 no considera los diversos escenarios que pueden surgir ante esta situación. La situación personal, así como económica ante la que se pueden encontrar los herederos podría dar lugar a que no se encuentren en condiciones de asumir obligaciones laborales, lo que también afecta al lado de la trabajadora o trabajador doméstico.

En este caso, la falta de recursos por parte de los herederos puede ocasionar que su libertad económica se encuentre limitada, al imponerles una nueva carga económica no prevista, obligando a que sus recursos sean dirigidos a una relación laboral que no se ajusta a sus capacidades, sin embargo, por el lado de las trabajadoras o trabajadores domésticos podría ocasionar que el pago del salario como el de las prestaciones sociales se retarde, lo que originaría que las trabajadoras o trabajadores domésticos se encuentren en una situación de precariedad y desprotección.

Ante este escenario, y la disposición que realiza el artículo 267 *ibidem* se debe comprender que la trabajadora o trabajador doméstico se enfrentará a la suspensión de su contrato de trabajo, a la espera de que los herederos puedan resolver su situación, es decir, decidir quién asumirá la relación laboral, bajo qué condiciones, y en qué espacio, considerando que el servicio doméstico es un trabajo que se realiza dentro del hogar, y si los herederos del empleador fallecido tienen domicilios distintos al del causante, la empleada doméstica además deberá adaptarse a un nuevo espacio de trabajo.

Pero además, esta ubicación que se plantea respecto al espacio en donde se realizarán las actividades domésticas presenta diversas dificultades, considerando que todas las situaciones familiares son diferentes, sin poder asegurar que todos los herederos mantengan sus domicilios en la misma ubicación en la que el causante residía, ante el escenario de que el causante se encontrara en cierta ciudad y sus herederos en otra se debería añadir la duda sobre en dónde debería realizarse el trabajo de servicio doméstico.

En el supuesto de este tipo de casos, la imposición de continuar con el contrato de trabajo doméstico, sin que se consulte si existe un consentimiento o voluntad por parte de la trabajadora o trabajador doméstico, y sobre todo si, aparte de esto, el trabajo debe continuar en otro espacio, resulta siendo una obligación a la trabajadora o trabajador doméstico a elegir entre mantener la relación laboral o mantener su círculo social y familiar.

La respuesta ante la interrogante de la posibilidad o no, de un acuerdo para la ubicación en la que se llevará a cabo el trabajo de servicio doméstico revela que no existe la consideración suficiente por parte del artículo 267 del Código del Trabajo sobre las condiciones de trabajo de la trabajadora o trabajador doméstico, a diferencia de otras legislaciones que ante una disposición a la del artículo 267 *ibidem*, consideran a más detalle la ubicación e inclusive las personas que directamente deberán continuar el contrato de trabajo.

Específicamente el artículo 148 del Código del Trabajo Chileno establece:

Al fallecimiento del jefe de hogar, el contrato subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato. (Código del Trabajo Chileno, 2002, art.148)

La disposición dentro del Código del Trabajo Chileno deja ver, que se ha considerado distintos factores, considerando la misma ubicación en la que la trabajadora o trabajador doméstico a llevado sus servicios domésticos, así como el hecho de que quienes asumirán las obligaciones laborales son las mismas personas que vivían en el hogar del empleador fallecido, lo que conlleva que no sean personas ni situaciones desconocidas para que el servicio doméstico y la relación laboral pueda continuar sin mayores dificultades.

Sin embargo, en el caso del artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano, se desconoce totalmente en dónde se llevará a cabo las actividades de servicio doméstico, así como la persona a la que se le brindará los servicios. A pesar de que la intención de este artículo es garantizar estabilidad laboral a la trabajadora o trabajador doméstico ante el fallecimiento de su empleador, este artículo también ocasiona que se genere una situación de vulnerabilidad para la parte trabajadora.

Sin embargo, es importante mencionar que la figura que plantea el artículo 267 del Código del Trabajo, no se mantiene dentro de otras legislaciones laborales, incluso dentro de países que al igual que Ecuador han ratificado convenios por parte de la OIT, referente a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores domésticos. Es el

caso de Colombia, en donde su Código Sustantivo del Trabajo no plantea alguna norma similar a la del 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano.

En el caso de la legislación de Colombia, la regulación respecto al trabajo doméstico se encuentra dentro de su capítulo segundo, centrándose en que se garantice a las trabajadoras y trabajadores domésticos todos sus derechos laborales durante el tiempo en el que su empleador se encuentre con vida, sin necesidad de imponer continuar con el contrato de trabajo con herederos o terceros ante su fallecimiento.

Esta ausencia de una disposición similar a la del artículo 267 del Código del Trabajo en la legislación de Colombia, refleja que la protección para las trabajadoras y trabajadores domésticos no debe depender de obligar a las partes de mantener un contrato de trabajo, demostrando así, que existe la posibilidad de equilibrar la protección de los derechos laborales con la autonomía de la voluntad, así como con la libertad de contratación de las partes involucradas dentro de la relación laboral del servicio doméstico.

En el caso de la normativa laboral de Ecuador, el hecho de que el artículo 267 del Código del Trabajo de Ecuador no contemple las condiciones de trabajo, así como los aspectos personales de las trabajadoras y trabajadores domésticos, refleja que no existe una protección integral de sus derechos, afectando también a los derechos de los herederos que se encuentran involucrados dentro de la disposición del artículo 267 *ibidem*.

La protección de las trabajadoras y trabajadores domésticos debe reflejar una regulación que garantice sus derechos laborales, así como también el reconocimiento y protección de sus derechos humanos fundamentales, siendo de la misma manera necesario garantizar los derechos para los herederos del empleador fallecido.

Es importante que las partes dentro de una relación conserven sus derechos fundamentales, así como laborales, siendo que, por parte de las trabajadoras y trabajadores domésticos, mantengan su reconocimiento como sujetos de derechos, mismos que cuentan con dignidad, así como con autonomía propia, por lo que sus derechos deben protegerse de la misma manera en la que se protege a otros trabajadores y otras modalidades de trabajo.

La falta de aplicación de principios fundamentales del derecho como lo son la autonomía de la voluntad y el *intuitio personae*, así como el incumplimiento de mandatos constitucionales que señalan la aplicación de derechos humanos más favorables por encima de la misma Constitución, cualquier otra norma o autoridad, refleja la necesidad de derogar el artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano.

Conclusión

A lo largo del presente análisis jurídico, se demostró que la disposición del artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano respecto a continuar con un contrato de trabajo de servicio doméstico con los herederos del empleador en caso de su muerte, ocasiona una diversidad de problemáticas para su práctica, así como dificultades que atentan contra los derechos de los herederos y de las trabajadoras y trabajadores domésticos.

De igual manera, la legislación de otros países, como Colombia, deja ver que es posible mantener una regulación sobre el servicio doméstico, garantizando la estabilidad laboral y la protección a las trabajadoras y trabajadores bajo la modalidad de servicio doméstico sin la necesidad de imponer la continuidad de un contrato de trabajo luego de la muerte del empleador.

La imposición planteada por el artículo 267 del Código del Trabajo no considera la voluntad de las partes, vulnerando así la libertad de contratación, un derecho reconocido por la Constitución de la República del Ecuador, siendo que, además, se cosifica a las trabajadoras y trabajadores doméstico, una situación que es incompatible a su condición como sujetos de derechos dentro de un Estado constitucional de derechos y de justicia.

Recomendaciones

La derogación del artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano resulta la vía más factible para garantizar la protección efectiva de los derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos, considerando la incompatibilidad que existe en la disposición de este artículo frente al artículo 169 del mismo cuerpo normativo, así como también contra principios internacionales que reconocen la dignidad humana como un derecho fundamental, sumado al impacto negativo en la protección de diversos derechos para las trabajadoras y trabajadores domésticos y los herederos.

Esta derogación no implica que se atente contra los derechos laborales, al contrario, la derogación del artículo 267 del Código del Trabajo permite que se reconozca por encima derechos humanos y fundamentales más beneficios, permitiendo el avance a un marco jurídico que sea más justo y equitativo, y que de la misma manera reconozca la dignidad de las trabajadoras y trabajadores domésticos, así como la autonomía y voluntad de las partes involucradas dentro de la relación laboral del servicio doméstico.

Bibliografía

Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*. 3(3), 13-55
<https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>

Ansaldi, W. (2005). ¿Clase social o categoría política? Una propuesta para conceptualizar el término oligarquía en América Latina. *Revista electrónica de estudios latinoamericanos*, 15(60), 40-47.
<https://gupea.ub.gu.se/bitstream/handle/2077/3270/?sequence=1>

Atienza, M. (2022). *Sobre la dignidad humana*. España: Trotta.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jiF1EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=derecho+dignidad&ots=8GY1OZ7CtW&sig=7dnr0B_JEoyXwY6odm6gHXc8V2o#v=onepage&q=derecho%20dignidad&f=false

Barak, A. (2024.) *La dignidad humana como valor y como derecho constitucional*. Palestra Editores.
https://www.google.com.ec/books/edition/La_dignidad_humana/xhdMEQAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&kptab=getbook

Constitución de la República del Ecuador. [Const.]. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador)

Código de Trabajo. (2005). *Código del Trabajo* Registro Oficial Suplemento 167.

Código Civil Ecuatoriano. (2005). *Código Civil Ecuatoriano*. Registro Oficial Suplemento 46.

Código del Trabajo. (2002). *Código del Trabajo*. Diario Oficial 16 de enero de 2003. (Chile).

Pan American Union. Division of Conferences and Organizations. (1956). *Conferences and Organizations Series*. Edición 39. Estados Unidos.
https://www.google.com.ec/books/edition/Conferences_and_Organizations_Series/aPYdAQAAIAAJ?hl=es-419&gbpv=0

Conde, E. (2007). *La buena fe en el contrato de trabajo: un estudio de la buena fe como elemento de integración del contrato de trabajo*. España: La Ley.
https://www.google.com.ec/books/edition/La_buena_fe_en_el_contrato_de_trabajo_un/WyqZDI99xHcC?hl=es-419&gbpv=0

Chiriboga, H., Jiménez, E., & Toscanini, M. (2018). El Derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 226-231. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100226&script=sci_arttext

Davis, A. (2005). *Mujeres, raza y clase*. España: Ediciones Akal.
https://www.google.com.ec/books/edition/Mujeres_raza_y_clase/4WWqXb8o7LoC?hl=es-419&gbpv=0

Díez, M. (2019). Los principios del Derecho laboral. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 69(273-1), 323-352.

Escudero, C. (2023). *Manual de Historia de la Educación y del pensamiento Pedagógico Ecuatorianos*. Tomo 4: Tomo IV: S. XX: 1922-1942 — 1942-

1979. Colombia: Grado Cero Editores.

https://www.google.com.ec/books/edition/Manual_de_Historia_de_la_Educaci%C3%B3n_y_de/cmPeEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Fernández, C. (2014). *Manual de derecho sucesorio*. Argentina: Fondo Editorial de la PUCP.

https://www.google.com.ec/books/edition/Manual_de_derecho_sucesorio/yaHNDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Fernández, C. (2017). *Derecho de sucesiones*. España: Fondo Editorial de la PUCP.

https://www.google.com.ec/books/edition/Derecho_de_sucesiones/16DNDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Gaitán, J., Mantilla, F. (2007) *La terminación del contrato: nuevas tendencias del derecho comparado*. Editorial Universidad del Rosario.

https://www.google.com.ec/books/edition/La_terminaci%C3%B3n_del_contrato_nuevas_tend/OO2VixhPXaEC?hl=es-419&gbpv=0

García, M. (2019). *La liquidación de la herencia en el Código civil español: especial referencia a las deudas sucesorias desconocidas o sobrevenidas*. España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

https://www.google.com.ec/books/edition/La_liquidaci%C3%B3n_de_la_herencia_en_el_C%C3%B3digo_civil_espa%C3%B1ol/LarODwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Godoy, C. (2022). *Derecho Laboral Societario: Claves para la toma de decisiones de las sociedades como empleadoras*. Colombia: Ediciones de la U.
https://www.google.com.ec/books/edition/Derecho_Laboral_Societario/MjurEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

González, F. (1892). *Historia general de la república del Ecuador*. Ecuador: (n.p.)
https://www.google.com.ec/books/edition/Historia_general_de_la_rep%C3%BAblica_del_Ec/hN47kkOxr0wC?hl=es-419&gbpv=0

Herrera, J., & Camacho, A. (2019). *Derecho individual del trabajo*. Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
https://www.google.com.ec/books/edition/Derecho_individual_del_trabajo/v67RDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Hernández, K., & Guerra, D. (2012). El principio de autonomía de la voluntad contractual civil. Sus límites y limitaciones. *Revista Jurídica De Investigación E Innovación Educativa (REJIE Nueva Época)*, (6), 27–46.
<https://doi.org/10.24310/REJIE.2012.v0i6.7773>

Klein, H., & Vinson, B. (2013). *Historia mínima de la esclavitud en América Latina y en el Caribe*. México: El Colegio de México, A.C.
https://www.google.com.ec/books/edition/Historia_m%C3%ADnima_de_la_esclavitud_en_Am/IV2XAwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Larenz, K. (2023). *Derecho de obligaciones*. Chile: Ediciones Olejnik.

[https://www.google.com.ec/books/edition/Derecho_de_obligaciones/gLMyEQAAQB
AJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.ec/books/edition/Derecho_de_obligaciones/gLMyEQAAQB
AJ?hl=es-419&gbpv=0)

Maesschalck, M., Guadarrama, P., Curz, E., Guerrero, A., Reding, S., Gómez, A., Tovar, L., Aguilar, V., Paz., Simbaña, F., Tubino, F., Viaña, J., Rezende, M., Pizzi, J., López, S., Acosta, Y., Rubinelli, M., Bonilla, A., Vios, E., Mare, F., Aguirre, J., & Salas, R., *Luchas sociales, justicia contextual y dignidad de los pueblos*. (2021). Chile: Ariadna Ediciones.

[https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/22381/1/Salas%2097895684
16928.pdf](https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/22381/1/Salas%2097895684
16928.pdf)

Mora, R. (2024). *Lecciones de derecho del trabajo*. Colombia: Universidad Externado.

[https://www.google.com.ec/books/edition/Lecciones_de_derecho_del_trabajo/y200E
QAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.ec/books/edition/Lecciones_de_derecho_del_trabajo/y200E
QAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)

OIT. (2010). Trabajo decente para los trabajadores domésticos. *In Conferencia Internacional del Trabajo 99*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Ortega, G. (1950). Heredero testamentario y heredero forzoso. *Anuario de derecho civil*, (2), 321-361.

Paz, J., & Cepeda, M. (2012). *Revolución Juliana*. El telégrafo.

http://historiaypresente.pazymino.com/211-REVOLUCION_JULIANA.pdf

Papacchini, A. (2003). *Filosofía y derechos humanos*. Colombia: Programa Editorial, Universidad del Valle.

[https://www.google.com.ec/books/edition/Filosof%C3%ADa_y_Derechos_Humanos/fjmnEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Papacchini,+A.+\(2003\).+Filosof%C3%ADa+y+derechos+humanos.+Colombia:+Programa+Editorial,+Universidad+del+Valle.&pg=PA6&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/Filosof%C3%ADa_y_Derechos_Humanos/fjmnEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Papacchini,+A.+(2003).+Filosof%C3%ADa+y+derechos+humanos.+Colombia:+Programa+Editorial,+Universidad+del+Valle.&pg=PA6&printsec=frontcover)

Rodríguez, S. (2008). *Los principios generales del derecho*. España: Universidad de Santiago de Compostela.

https://www.google.com.ec/books/edition/Los_principios_generales_del_derecho/1B2nw_xEU0gC?hl=es-419&gbpv=0

Anexos



Universidad
Católica
de Cuenca

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Hillary Nicole Zhou Tenesaca portadora de la cédula de ciudadanía N° **0150795474** y **Marlon Alexander Romani Sarango** portador de la cédula de ciudadanía N° **0750017360**. Declaramos ser los autores de la obra: **“Análisis crítico del artículo 267 del Código del Trabajo Ecuatoriano de los derechos y obligaciones de los herederos del empleador frente a los de las y los trabajadores domésticos”**, sobre la cual nos hacemos responsables sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaramos que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaramos finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también nos responsabilizamos y eximimos a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, 09 de mayo 2025

F: 

Hillary Nicole Zhou Tenesaca

C.I. **0150795474**

F: 

Marlon Alexander Romani Sarango

C.I. **0750012360**