El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso.

El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en el audio que reposa en la Secretaría de esta Sala.

Providencia: Sentencia - 2ª instancia - 28 de abril de 2017

Proceso: Ordinario laboral – Confirma sentencia que accedió a las pretensiones

Radicación No.: 66001-31-05-005-2015-00215-01

Demandante: María Rocío Loaiza

Demandada: María Victoria Vélez Acevedo

Juzgado de origen: Quinto Laboral del Circuito de Pereira

Magistrada ponente: Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

Tema: PERSPECTIVA DE GÉNERO Y FLEXIBILIDAD PROBATORIA: Por regla general, el oficio doméstico es un trabajo silencioso que se desarrolla en la soledad de una casa, sin testigos, o a lo sumo en compañía de niños o niñas o personas de la tercera edad o de los propios patrones.

Tampoco puede perderse de vista que la subvaloración del trabajo doméstico ha desarrollado otra serie de desventajas para la trabajadora como por ejemplo el hecho de que la autoridad o subordinación la ejerzan varias personas que no necesariamente corresponde a quien le paga el salario o a que pase de un patrón a otro, sirviendo a las diferente generaciones de una misma familia, práctica ésta última que se da cuando la empleada lleva muchos años al servicio de una misma casa o familia, todo lo cual es aprovechado luego por los empleadores para tratar de evadir su responsabilidad.

Todas estas particularidades ameritan ciertamente una flexibilización en la valoración probatoria en aplicación de la perspectiva de género en favor de un grupo de mujeres históricamente discriminadas.

#### **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

#### **SALA LABORAL**

Magistrada ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

**Acta No. \_\_\_\_**

##### Sistema oral - Audiencia de juzgamiento

Siendo las 2:30 a.m. de hoy, viernes 28 de abril de 2017, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira se constituye en audiencia pública de juzgamiento en el proceso ordinario laboral instaurado por **María Rocío Loaiza** en contra de **María Victoria Vélez Acevedo.**

Para el efecto, se verifica la asistencia de las partes a la presente diligencia: Por la parte demandante… Por la demandada…

**Alegatos de conclusión**

De conformidad con el artículo 82 del C.P.T y de la S.S., modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, se concede el uso de la palabra a las partes para que presenten sus alegatos de conclusión: Por la parte demandante… Por la parte demandada…

**S E N T E N C I A**

Como quiera que los alegatos coinciden a cabalidad con los puntos fácticos y jurídicos objeto de discusión en esta instancia, procede la Sala a desatar el recurso de apelación promovido por la parte demandada, en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira el pasado 9 de marzo de 2016.

**Problemas jurídicos por resolver**

De acuerdo al esquema del recurso de apelación, le corresponde a la Sala determinar si en el presente caso quedó demostrado que la promotora del litigio prestó efectivamente sus servicios personales a la orden de la señora MARÍA VICTORIA VÉLEZ ACEVEDO.

**I - Antecedentes**

La demandante afirma que prestó servicios personales en tareas domésticas para la señora MARIA VICTORIA VÉLEZ ACEVEDO entre el 15 de junio de 1996 y 30 de diciembre de 2014, fecha en la cual fue despedida, trabajando de lunes a viernes, en horario de 9:00 a.m. a 8:00 p.m., devengando menos de un salario mínimo, teniendo como último salario la suma de $440.000.

Señaló que dichos servicios los prestó en la Manzana 2, bloque 1, apartamento 201 del conjunto residencial “ciudad Pereira” de la ciudad de Pereira, lugar donde reside la demandada, y que sus tareas consistían, entre otras, en el arreglo de ropa, arreglo de casa, preparación de alimentos y cuidado de la señora madre de la demandada, quien es una persona enferma y de avanzada edad.

Reitera que el servicio lo prestaba exclusivamente en el referido apartamento cuya propietaria es la demandada, tal como se prueba con una certificación suscrita por esta, fechada el 25 de julio de 2007, mediante la cual la autoriza para ingresar sin restricción alguna al conjunto residencial, manifestando, al tenor: *“la señora MARÍA ROCIO LOAIZA, labora conmigo desde hace más de 11 años”* y que jamás le fueron canceladas las prestaciones sociales, tales como: cesantías, intereses a las mismas, vacaciones, aportes a pensiones, zapatos y vestido de labor, en razón de lo cual pretende: **1)** la declaración de la existencia del contrato de trabajo vigente dentro de los extremos temporales antes indicados, **2)** el pago de las prestaciones sociales y los aportes pensionales adeudados, liquidados sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente, **3)** los salarios dejados de percibir, **4)** las indemnizaciones por el no pago de cesantías y el despido injusto y, **5)** la pensión de vejez por el no pago de aportes.

En respuesta al libelo introductor, la señora **MARÍA VICTORIA VÉLEZ ACEVEDO**, a través de apoderado judicial, se opuso a las pretensiones de la misma, asegurando que la demandante no tuvo vínculo laboral alguno con ella, y que si bien suscribió la certificación a la que se hace referencia en la demanda, lo hizo debido a que su madre, verdadera empleadora de la promotora del litigio, se encontraba en delicado estado de salud para esa fecha. Además, dicha certificación tenía como único propósito autorizar el ingreso al conjunto de la demandante, en razón a que aquella es propietaria del apartamento donde realizaba aseo la señora LOAIZA ARANGO, sin que esto de manera alguna genere una relación laboral entre ambas partes. En ese orden, propuso y sustentó como excepciones de mérito las que denominó *“falta de legitimación por pasiva”, “inexistencia de vínculo contractual con la accionada”, “prescripción”, “buena fe” y “compensación”*. En relación a esta última excepción, señaló que antes de promover la demanda ante el Juzgado Quinto Laboral de Pereira, la demandante presentó otra demanda en el Juzgado Tercero Laboral de la misma ciudad, el cual fue rechazado por no reunir los requisitos formales exigidos en el artículo 25 del C.P.T. y de la S.S., pero del que debe destacarse que la demandante afirmó en dicho escrito haber recibido el pago de aguinaldos por parte de la demandada, que se asimilan al pago de prestaciones sociales, por los siguientes valores: $2.100.000 en el 2012, $1.300.000 en el 2013 y $.1700.000 en el 2014, información omitida en la nueva demanda.

**II- Sentencia de primera instancia**

La falladora de primera instancia declaró parcialmente probadas las excepciones de **COMPENSACIÓN**, **BUENA FE** y **PRESCRIPCIÓN** y despachó desfavorablemente la de **INEXISTENCIA DE VINCULO CONTRACTUAL**, al considerar acreditada la existencia de un verdadero contrato de trabajo, vigente entre el 25 de julio de 1996 y el 30 de diciembre de 2014, entre la demandante, en calidad de empleada, y la señora MARIA VICTORIA VÉLEZ ACEVEDO, como empleadora, en el cual se percibió como salario el mínimo legal mensual vigente.

En consecuencia, condenó al pago de los siguientes emolumentos:

|  |  |
| --- | --- |
| **PRESTACIÓN**  | **MONTO DE LA CONDENA** |
| Cesantías | $8.053.432 |
| Intereses a las cesantías | $238.299 |
| Vacaciones | $88.587 |
| Indemnización por despido injusto | $7.776.418 |
| Para un total de | $16.955.727 |

Cifra sobre la cual autorizó el descuento de la suma de $5.100.000 que la demandante recibió a título de “aguinaldo”, al considerar que dicho monto en realidad correspondía a la liquidación anualizada de sus prestaciones sociales.

De otra parte, condenó al pago de las cotizaciones al Sistema General de Pensiones a favor de la demandante, en el fondo de pensiones de su elección, a razón de un salario mínimo mensual legal vigente entre el 25 de julio de 1996 y el 30 de diciembre de 2014. Para el efecto concedió el término de 30 días a la demandada para consignar el monto correspondiente al cálculo actuarial efectuado por el fondo de pensiones e igual término a la demandante para informar el fondo de pensiones al cual quiere que se realicen los respectivos aportes.

Por último, condenó en costas procesales en un 80% a la demandada, fijando las agencias en derecho en la suma de $2.371.145, y exoneró a la demandada de las demás pretensiones.

Para arribar a tal determinación, en lo que interesa a la resolución del recurso de apelación, la jueza señaló que la existencia del contrato de trabajo entre MARÍA DEL ROCIO LOAIZA ARANGO y MARIA VICTORIA VÉLEZ ACEVEDO, se deduce de las siguientes pruebas:

**1)** La certificación suscrita por la demandada, visible en el folio 14 del expediente, en la que afirma, sin equívocos, que la demandante, al 25 de julio de 2017, llevaba trabajando con ella más de 11 años.

**2)** Lo confesado en interrogatorio de parte por la misma demandada, quien señaló que habían decidido finalizar el contrato de trabajo con la demandante, pues no les interesaba un servicio de medio tiempo como el que ofrecía.

**3)** Lo dicho por la totalidad de los testigos que acudieron al llamado de la demandada, quienes manifestaron que MARIA ROCÍO LOAIZA siempre trabajó en el apartamento 201, Mnz. 4, Bloque 1, del Conjunto Residencial “ciudad Pereira”, propiedad de la demandada, y aunque indicaron que los servicios los prestaba a favor de MATILDE ACEVEDO de VÉLEZ, madre de la demandada, también reconocieron que aquella sufría de Alzheimer, y que su hija vivía con ella aproximadamente desde el año 2007.

Bajo tales premisas, acudiendo a un análisis probatorio con perspectiva de género, conforme ha sido el criterio de la Corte Constitucional y de la Sala Laboral del Distrito Judicial del Pereira a la hora de analizar conflictos jurídico-procesales que vinculan a empleadas del servicio privado doméstico, concluyó la jueza que no era lógico aceptar, entre otras afirmaciones de la demandada, que quien despide a un empleado no lo hace bajo la condición de empleador, pues solo quien tiene la capacidad de contratar, tiene la facultad de despedir. Pero además, la certificación de la que se viene hablando, cuyo contenido no fue tachado de falso, es lo suficientemente clara y expresa como para deducir la existencia del contrato de trabajo y sus extremos temporales.

**III - Recurso de apelación**

Contra la decisión acabada de resumir, presenta recurso de apelación el apoderado judicial de la parte demandada, solicitando que en sede de segunda instancia sea revocada en su integridad la sentencia, pues en su criterio, no quedó demostrado que la empleadora de la demandante fuera su prohijada, sino la señora MATILDE ACEVEDO de VÉLEZ, madre de esta, en sustento de dicho propósito, señaló:

La jueza de primera instancia dedujo la existencia de la relación laboral de una certificación que se encuentra en franca contradicción con el dicho de la totalidad de los testigos y seguidamente pasó a explicar:

Si bien es cierto que la demandada manifestó en interrogatorio de parte que la salida de la demandante se produjo ante la falta de acuerdo entre ellas respecto a cuál debía ser el horario de trabajo de esta, luego de pedir que su jornada de trabajo se redujera a la mitad, ello*, per se*, no merece el calificativo de despido, máxime ante la manifestación de la única testigo traída al proceso por la parte actora -esto es, la señora AMPARO FRANCO- vecina del apartamento donde trabajaba ROCÍO, y quien lleva más de 17 años viviendo allí, que manifestó que conocía a la demandante desde hace más 15 años, y a quien cuando se le preguntó la razón por la que había dejado de trabajar, manifestó claramente *“que se había salido, que se había ido de allá después del 2014”*. Agregó el apoderado judicial frente a esa declaración, que esta es muy clara para desvirtuar el supuesto despido. Es decir, la testigo piensa que la demandante se había ido voluntariamente del lugar de trabajo, entonces ¿dónde está el despido? Luego entonces, no tiene cabida esa idea de que *“si la pudo contratar la pudo despedir”*, pues no quedó acreditado el despido.

Además, se pasó por alto que la madre de la demandada tenía independencia económica y estaba en capacidad de contratar a una empleada doméstica, como en efecto lo hizo, y que solo vino a perder gradualmente su capacidad cognitiva entre los años 2006 y 2007, pero antes de eso ya llevaba mucho tiempo fungiendo como empleadora de la demandante, entonces no pudo darse una sustitución patronal pues la empleadora no ha fallecido, aunque se encuentre enferma. Eso quedó comprobado con el dicho de los testigos, quienes fueron enfáticos en señalar que la demandada no ejercía poder subordinante alguno sobre la demandante, pues no le daba órdenes ni controlaba su horario de trabajo.

Indicó finalmente que el juzgado en su fallo respetó mucho el principio de la perspectiva de género, primó mucho la condición de empleada doméstica en este proceso y conocemos la posición de la Corte y de la Sala Mayoritaria de la Sala Laboral de este Distrito en ese sentido, pero eso hubiera primado y era válido, siempre y cuando las declaraciones se hubiera acercado por lo menos un poco a los hechos de la demanda, pero fue todo lo contrario, todas y cada una de las declarantes expusieron lo contrario a lo planteado en la demanda, ya que al unísono reconocieron a un tercero distinto a la demandada como la verdadera empleadora de la promotora del litigio.

**IV – Consideraciones**

**4.1. Necesidad de aplicar perspectiva de género al presente asunto por tener la demandante la condición de empleada doméstica**

Como bien lo advirtió la a-quo, en relación con la situación de vulnerabilidad del servicio doméstico y la necesidad de reconocimiento y protección del Estado, la Corte Constitucional en la sentencia C-310 de 2007 indicó lo siguiente:

*“Tradicionalmente al servicio doméstico se le ha restado importancia jurídica, económica y social, al estar destinado a reemplazar o complementar la labor del ama de casa que, como tal, es considerada económicamente inactiva. Se trata, como lo han hecho ver estudios especializados[[1]](#footnote-1), de una actividad “invisible” para el resto de la sociedad.*

*Contribuyen a esta percepción los análisis estadísticos que asimilan el grupo familiar a mera unidad de consumo, ignorando que las labores desarrolladas en su seno también contribuyen a la producción y a la reproducción social. Además, gravita la creencia equivocada según la cual quienes desempeñan labores domésticas por cuenta ajena no son trabajadores, pues sólo lo son quienes poseen un empleo convencional que les demanda dedicación de tiempo, por el cual perciben un ingreso. (…)*

*Así mismo, pese a la influencia que en los últimos tiempos han tenido las políticas de género, aún hay quienes creen, sin razón, que basta con “ser mujer” para ejercer tareas del hogar socialmente poco valoradas, prejuicio que quizás explica por qué históricamente la participación femenina en este tipo de labor es muy significativa. (…)*

*En suma: el trabajo doméstico, por sus especiales características y la situación de vulnerabilidad de quienes lo ejecutan, demanda la protección del Estado a fin de que sea reconocido legal y socialmente como una actividad laboral, merecedora equitativamente de los derechos respectivos.”*

Esa subvaloración se vio reflejada en las normas que regularon el trabajo doméstico, en las cuales se hizo un trato diferenciado e injustificado con el resto de trabajadores, de modo que el trato discriminatorio no solo fue cultural sino también legal, razón por la cual tuvo que intervenir la Organización Internacional del Trabajo OIT, a efectos de recuperar la dignidad de los trabajos domésticos y de quienes lo ejercen, al tiempo que en nuestro país la Corte Constitucional poco a poco a través de la acción de constitucionalidad y la acción de revisión por vía de tutela ha ido recuperando los espacios y derechos que por muchísimos tiempo se les negó a las empleadas domésticas.

De igual manera y teniendo en cuenta que en la distribución de los roles género, el trabajo doméstico se atribuyó históricamente a las MUJERES, y que por cuenta de su ejercicio han sido permanentemente discriminadas, el esfuerzo de todos los tratados internacionales en la lucha denodada por erradicar todas las formas de violencia en contra de las mujeres, ha encontrado en la perspectiva de género, una herramienta valiosa para superar el trato diferenciado de género.

Por esa razón, en el presente caso, teniendo la parte demandante la calidad de **mujer- empleada doméstica**, la aplicación de la perspectiva de género se hace necesaria no solo para superar el estereotipo social que subvalora e invisibiliza el trabajo doméstico, sino porque de las pruebas del proceso se observa que dicha subvaloración e invisibilización se hizo evidente en el comportamiento que desplegó la empleadora en la contratación, ejecución y terminación del contrato de la demandante. En otras palabras, en el comportamiento de la empleadora, se perpetúa la discriminación de género contra las mujeres que realizan trabajos domésticos.

**4.2. Valoración probatoria en los asuntos de las mujeres que prestan servicios domesticos**

La aplicación de la perspectiva de género permite visibilizar la importancia de los trabajos domésticos en el desarrollo de una sociedad, asignados en nuestra cultura colombiana a las mujeres, pues le permite a quien o quienes se benefician de él, gozar de un mayor bienestar que se traduce en una alta productividad y una mejor calidad de vida, pues de esa actividad no sólo se favorece quien la contrató sino todos los que viven en la casa. Invisibilizar o menospreciar las tareas domésticas perpetua la subvaloración del trabajo femenino, pues a pesar de que la Constitución y el Código Sustantivo del Trabajo regulan los derechos mínimos laborales de las empleadas domésticas, en la práctica se las sigue contratando INFORMALMENTE con ausencia de la mayoría de las prerrogativas laborales a que tienen derecho, tal como se evidencia en este asunto como se verá más adelante.

Por esa razón, esto es, por la subvaloración del trabajo doméstico en nuestra sociedad, es que el asunto ameritaba fallarse desde el punto de vista probatorio con la aplicación de perspectiva de género, como bien lo decidió la jueza de instancia, para superar desde la comunidad judicial, las barreras que ponen en desventaja a las empleadas domésticas en los estrados judiciales, especialmente en materia probatoria, pues a pesar de que formalmente la empleada doméstica tiene la obligación de probar, por ejemplo, lo hitos temporales de la relación laboral, la jornada diaria de trabajo, las horas extras de trabajo, etc., para ellas se torna supremamente difícil hacerse a la prueba porque la mayoría de las veces los únicos testigos directos de la forma como se celebra, se ejecuta y se termina su contrato de trabajo son sus propios patrones o el entorno familiar más cercano a estos. Ello por cuanto el oficio doméstico es un trabajo silencioso que se desarrolla en la soledad de una casa, sin testigos, o a lo sumo en compañía de niños o niñas o personas de la tercera edad o de los propios patrones.

Tampoco puede perderse de vista que la subvaloración del trabajo doméstico ha desarrollado otra serie de desventajas para la trabajadora como por ejemplo el hecho de que la autoridad o subordinación la ejerzan varias personas que no necesariamente corresponde a quien le paga el salario o a que pase de un patrón a otro, sirviendo a las diferente generaciones de una misma familia, práctica ésta última que se da cuando la empleada lleva muchos años al servicio de una misma casa o familia, todo lo cual es aprovechado luego por los empleadores para tratar de evadir su responsabilidad.

Todas estas particularidades ameritan ciertamente una flexibilización en la valoración probatoria en aplicación de la perspectiva de género en favor de un grupo de mujeres históricamente discriminadas.

**4.3. Caso concreto**

En el presente caso, la empleada doméstica al parecer permanecía acompañada de su propia patrona y de otra mujer de avanzada edad, enferma de alzhéimer, madre de la demandada, por espacio de cerca de 18 años, lo que pone de relieve la dificultad que eso implicaba para MARÍA ROCÍO en la demostración de los hechos que sustentaron sus pretensiones, por lo que se hacía necesario aplicar los criterios de perspectiva de género como se hizo en sede de primera instancia.

Fruto de ese largo período de servicio de la trabajadora, a la sazón 18 años, resulta muy provechoso para la demandada afirmar que la promotora del litigio no era empleada suya, debido a que cuando esta empezó a prestar el servicio, en el año 1996, ella no vivía en casa de su madre, a la que solo llegó en el año 2006 o 2007, cuando sobre la misma empezaron a manifestarse con fuerza los primeros síntomas de alzhéimer.

No obstante, no desconoció que el apartamento en el que vive su madre, es de su propiedad, y lo ha sido siempre, y que ella, antes de habitar bajo el mismo techo de su progenitora, vivía en el mismo conjunto residencial, en el apartamento de un hermano suyo.

Al absolver interrogatorio de parte, quiso dejar claro que al momento de ser contratada la demandante, su madre estaba en pleno uso de facultades y tenía la suficiente capacidad económica para pagarle un sueldo. Igualmente aclaró que cuando empezó a deteriorarse la salud de su madre, la demandante conocía muy bien en qué consistían sus tareas domésticas al interior de la casa, por lo que no era necesario darle órdenes o directrices, luego entonces, jamás tuvo necesidad de ejercer poder subordinante sobre esta, a pesar de compartir el mismo espacio y de beneficiarse de su trabajo.

Debe decirse que lo confesado por la interrogada viene a coincidir parcialmente con lo expresado por las declarantes, pues estas en todo momento insistieron en que la empleadora de la demandante era doña MATILDE, madre de la accionada, quien se enfermó muchos años después de contratarla para hacer las labores de aseo en su casa. Asimismo, con diferencia en las fechas, manifestaron que una vez se enfermó la señora MATILDE, la demandada se vio obligada a irse a vivir con ella, para acompañarla y cuidarla.

Ahora bien, ninguna de las declarantes supo indicar datos precisos acerca de quien le pagaba el salario a la demandante, tampoco supieron responder si a esta le pagaban las prestaciones sociales y los aportes pensionales y manifestaron que desconocían las razones por las que MARÍA ROCÍO LOAIZA dejó de trabajar en la casa de la demandada, luego entonces, sus dichos no tienen la connotación pretendida por el apelante, puesto que, básicamente, lo único que indicaron fue que el servicio se prestaba en el apartamento que habita junto a su hija la señora MATILDE, lo cual no descarta en modo alguno la posibilidad de que en desarrollo de la relación laboral, la demandada hubiera fungido como empleadora.

Para la Sala no hay duda de que la verdadera empleadora de la demandante fue la señora MARIA VICTORIA VÉLEZ ACEVEDO, y se arriba a dicha conclusión no solo por el alcance probatorio de la carta que esta le envía en el año 2007 a la administración del conjunto donde vive -cuyo contenido no fue tachado de falso- indicando que la demandante era empleada suya desde hacía más de 11 años, sino también por el hecho de que una de las declarantes, LAURA MARCELA CORREA, amiga de infancia de la hija de la demandada, señaló que frecuentaba el apartamento de la abuela de su amiga, más que todo durante los años 2000 y 2001, cuando eran estudiantes de colegio, y que todos los días almorzaban y tomaban las onzas allí, de lo que puede deducirse que de antaño la demandada se beneficiaba directamente del trabajo de la promotora del litigio, pues LAURA MARCELA la reconoció como la persona que preparaba el almuerzo y las onzas que tomaba ella y su amiga, luego entonces, viviendo en el mismo conjunto, la relación entre la trabajadora y la demandada no era distante, sino cercana, pues esta no solo estaba al cuidado de su madre de avanzada edad, sino también de su hija menor de edad.

Además, no puede pretender la demandada que su progenitora fungiera como empleadora dada la enfermedad que la aquejaba –Alzheimer- eso es tanto como desconocer la entidad y seriedad de una enfermedad como esa en el ámbito cognitivo de la persona, que si bien en un principio, podría atribuírsele la calidad de empleadora, ese rol lo asumió la demandada, ante la presencia de dicha enfermedad, tal cual quedó acreditado. De otra parte, tampoco se puede hablar de que la demandada actuó en representación de su progenitora, pues no hay prueba de esa calidad.

De otra parte, los denominados aguinaldos, descontados por la jueza del monto total de la obligación, según el dicho del apoderado judicial de la demandada, fueron cancelados por esta durante los meses de diciembre de los años 2012, 2013 y 2014, con lo cual queda acreditado que la persona encargada de la remuneración de la actora era precisamente la demandada. Por lo demás, hay una afirmación de la interrogada que bien puede calificarse como una confesión, sobretodo proviniendo de una abogada de larga trayectoria como ella misma se presentó en estrados, cuando la indagaron acerca de la razón que la había llevado suscribir la carta o certificación a la que ya se ha hecho referencia, señaló *“es que nosotros nunca pensamos que ella nos tuviera guardada esta sorpresa”*, lo que pone de relieve que confió, equivocadamente, que la demandante nunca reclamaría sus derechos, razón de peso para aplicar en este caso la perspectiva género en los términos antes indicados.

Además de todo lo anterior, hay que decir que la demandada no probó, como le correspondía, que su madre contrató directamente a la empleada ni tampoco que estaba en condiciones económicas de pagarle el salario.

Por último, cuando ya se tornaba imposible consultar la voluntad de su madre, la demandada decidió directamente que no era viable reducir la jornada laboral de la prestadora del servicio tal como se lo había solicitado, es decir, actuó de manera directa para resolver un aspecto vinculado directamente con la forma de ejecución del contrato de trabajo, en razón de lo cual, al no acceder al pedido de la demandante, procedió como una verdadera empleadora, calidad que no es dable desconocer ahora, ello sirve para dar por demostrados dos aspectos discutidos mediante el recurso de apelación: 1) la calidad de empleadora de la demandada y 2) el despido de la demandante. Esto último, siendo reiterativos en ello, por cuanto la misma demandada confesó que la actora le había solicitado la reducción de su jornada laboral, a lo cual no accedió, motivo por el cual la liquidaron. Señaló en el interrogatorio exactamente lo siguiente: *en el año 2014 nos dijo a mí y a toda la familia, que ella estaba muy cansada y que quería trabajar únicamente medio día (…) y nosotros le manifestamos, no solo yo sino todos, que pues así no nos interesaba (…) entonces ella manifestó que entonces, si la necesitábamos, ella nos colaboraba y nosotros la liquidamos en el 2014, le dimos todas las prestaciones, inclusive tengo un video que grabó mi hija donde le dije que estábamos a paz y salvo con ella y que así como ella quería el horario de trabajo, no nos interesaba seguir con ella.* Este relato corresponde a una típica escena de despido: la trabajadora pidió un cambio en su horario, el empleador no accedió a este, y en consecuencia, la trabajadora fue liquidada y no continuó laborando.

Es bien sabido que al trabajador le corresponde la carga de demostrar que la terminación del contrato de trabajo obedeció a alguna causa atribuible al empleador, amén del despido o bien por incumplimiento grave y sistemático de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono. Siempre que se acredite el despido, como aquí acontece, es carga del empleador demostrar que este se justifica porque el trabajador(a) incurrió en alguna de las causales de despido previstas en la ley laboral, pues de lo contrario, la justicia, sin más, deberá condenar al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del C.S.T.

Bajo tales premisas, lo que queda es confirmar en todas sus partes la decisión de primera instancia y condenar en costas procesales al recurrente.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira (Risaralda), Sala laboral, administrando Justicia en Nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**R E S U E L V E:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** en todas sus partes la decisión de primera instancia atacada por la demandada dentro del proceso de la referencia.

**SEGUNDO:** **CONDENAR** en costas procesales de segunda instancia a la demandada. Liquídense por la secretaría del juzgado de origen.

**Notificación surtida en estrados. Cúmplase** y **devuélvase** el expediente al Juzgado de origen.

La Magistrada,

### ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Los Magistrados,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

1. Colectivo Ioé. *“El servicio doméstico en España. Entre el trabajo invisible y la economía sumergida”*. Informe de investigación, editado y financiado por Juventud Obrera Cristiana de España. Madrid, 1990. [↑](#footnote-ref-1)