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 la respectiva Secretaría.

Providencia: Sentencia del 22 de marzo de 2019

Radicación No.: 66001-31-05-003-2014-00261-01

Proceso: Ordinario laboral

Demandante: Carmen Tulia Chiquito Montoya

Demandada: Ana Lucy Bedoya Casadiego

Juzgado de origen: Tercero Laboral del Circuito de Pereira

Magistrada ponente: Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

**TEMAS: PERSPECTIVA DE GÉNERO – EMPLEADA DE SERVICIO DOMÉSTICO:** 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.

**VALORACIÓN PROBATORIA EN CASOS ESPECIFICO DEL TRABAJO DOMÉSTICO:** 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, el despido, 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.

#### TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

#### SALA DE DECISION LABORAL No. 1

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

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

**(Marzo 29 de 2019)**

##### Sistema oral - Audiencia de juzgamiento

Siendo las………… de hoy, viernes, 29 de marzo de 2019, la Sala de Decisión Laboral No. 1º del Tribunal Superior de Pereira se constituye en audiencia pública de juzgamiento en el proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia instaurado por **CARMEN TULIA CHIQUITO MONTOYA** en contra de **ANA LUCY BEDOYA CASADIEGO**. 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…

**SENTENCIA**

Escuchados los alegatos, procede la Sala a resolver el recurso de apelación promovido por la demandada,en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira el pasado 7 de febrero de 2018, dentro del proceso ordinario laboral reseñado con anterioridad.

**PROBLEMA JURIDICO**

Le corresponde a la Sala verificar en este asunto, con apoyo en las pruebas practicadas en primera instancia, si se pudo establecer probatoriamente que el contrato trabajo entre las partes finalizó por decisión unilateral e injusta de la empleadora. Del mismo modo se examinará si como lo afirma el apelante, la demandada actuó de buena fe y no merece ser condenada al pago de la indemnización moratoria que se le impuso en primera instancia.

**I – SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA Y DELIMITACIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN PROPUESTO POR LA PARTE DEMANDADA**

Mediante fallo del 7 de febrero de 2018, el **JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE PEREIRA** declaró que entre las señoras **CARMEN TULIA CHIQUITO MONTOYA** y la señora **ANA LUCY BEDOYA CASADIEGO** existió contrato de trabajo verbal a término indefinido del 12 de julio de 2012 al 14 de octubre de 2016. Se declaró igualmente, que el vínculo laboral entre las partes *“se rompió por decisión unilateral e intempestiva adoptada por la empleadora”.*

 Consecuencia de las anteriores declaraciones, la *a-quo* condenó al pago de **$8.508.277** por concepto de cesantías, intereses a las cesantías, compensación dineraria de vacaciones, prima de servicios e indemnización por despido injusto, e igualmente condenó al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., cuantificada en la suma diaria de **$12.000**, generados desde el 15 de octubre de 2016 y hasta la fecha del pago efectivo de las prestaciones sociales adeudadas a la demandante, y, por último, accedió al pago de la pensión sanción de que trata el artículo 133 de la Ley 100 de 100 de 1993, en cuantía de un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), a partir del 15 de octubre de 2016 y mientras subsista el derecho.

El apoderado judicial de la demandada **apeló** parcialmente la decisión de primera instancia, solicitando que se absuelva a su prohijada de la indemnización por despido injusto y del pago de la pensión sanción, pues la declaración en torno a que hubo un despido injusto no tiene asidero probatorio alguno, ya que la única deponente que dijo algo al respecto fue la señora **LUZ MARIELA LARGO BAÑOL**, quien se limitó a señalar que la señora ANA LUCY (demandada) se presentó a la casa de CARMEN TULIA, donde le entregó las chanclas y un delantal que había dejado en su casa, lo cual no necesariamente determina un despido injusto. Persigue, además, que en sede de apelaciones se absuelva a la demandada del pago de la indemnización moratoria, teniendo en cuenta que la demandada no es una empresa, y tenía una relación casi familiar con la actora. Además, como muestra de la buena fe con la obró la empleadora, debe valorarse el hecho de que le ofreció a la demandante como fórmula de arreglo un suma superior a la condena impuesta en primera instancia.

Cabe recordar que sobre este punto de la apelación la jueza de primera instancia se limitó a señalar en el fallo que la demandada *“no logró acreditar las razones por las se rompió el vínculo contractual con la señora LUZ MARIELA, de modo que se debe presumir que lo que hubo fue un despido injusto”,* pues a juicio del despacho la empleadora tenía la carga de demostrar la renuncia de la trabajadora. Así le dio crédito a los hechos planteados en el libelo introductor de la demanda, en el que al respecto se indica que la relación laboral duró hasta la fecha en que sin justa causa la demandada decidió darla por terminada de manera unilateral e injusta, pues luego de ver en un estado de postración a la actora, le manifestó verbalmente que no volviera a trabajar en su casa (hecho 6 de la demanda).

Asimismo es necesario subrayar que con anterioridad al fallo de primera instancia, la Corte Constitucional, a través del fallo de tutela T-722 de 2017, decidió amparar los derechos fundamentales a la seguridad social, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas de la aquí demandante, como mecanismo transitorio, y en consecuencia le ordenó a la señora ANA LUCY BEDOYA CASADIEGO, que en el término de 48 horas procediera a cancelar mensualmente una suma equivalente al 50% de un salario mínimo a la accionante, a título de pensión sanción (Fl. 134).

**II – CONSIDERACIONES**

**2.1. CARGA DE LA PRUEBA EN materia de despido**

Según la jurisprudencia laboral vigente, al trabajador o trabajadora sólo le corresponde demostrar el despido, para que la carga de la prueba recaiga sobre su empleador, en el sentido de que a este último le corresponde desplegar toda su actividad probatoria, con el único fin de acreditar que el despido se produjo atendiendo unas justas causas.

En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado dicha Corporación, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo. *(Sobre la materia puede consultarse, como sentencia hito, la emitida por la Sala de Casación Laboral el 17 de julio de 1986).*

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

En relación con la situación de vulnerabilidad del servicio doméstico y la necesidad de reconocimiento y protección del Estado, la Corte Constitucional en 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. (…)* *Asimismo, 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.”*

A propósito de lo anterior, se ha destacado en otras decisiones de esta Sala, que esa subvaloración se vio reflejada incluso 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 desobstruyendo 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.

**2.3. 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 amerita fallarse desde el punto de vista probatorio con la aplicación de perspectiva de género, 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, el despido, 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 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.

2.4. CASO CONCRETO

Cabe resaltar, como punto de partida, que son opuestas las versiones sobre la terminación del contrato de trabajo en este caso. De un lado se aduce en la demanda que la actora fue despedida el lunes, 17 de octubre de 2016, pues su empleadora, al verla enferma e incapacitada, le manifestó verbalmente que no volviera a trabajar. En el hecho sexto de la demanda se plantea este episodio con una nota final de redacción un tanto confusa, en el siguiente sentido: *“esto fue el 17 de octubre de 2016. (sic.) el contrato de trabajo referido, a partir del 14 de octubre”*. Y desde la otra orilla, la parte demandada asegura que la señora CARMEN TULIA CHIQUITO MONTOYA, “libre y voluntariamente” decidió renunciar el viernes, 14 de octubre de 2016, sin embargo le fue cancelado el salario hasta el día 30 de octubre del mismo año, pues era considerada como parte de la familia.

Es del caso destacar, que a pesar de la reducida prueba documental aportada al proceso, se puede extraer de la Historia Clínica de la demandante, que en efecto fue atendida por urgencias en el Hospital Universitario San Jorge de Pereira, al que se presentó, sin acompañante, el día lunes, 17 de octubre de 2016, a la una y siete minutos de la tarde (01:07 PM), refiriendo *“dolor occipital irradiado a ambos hombros desde la noche anterior”* lo cual fue inmediatamente asociado a un diagnóstico de enfermedad cerebro-vascular; asimismo, que la demandante fue dejada en observación, se le practicaron los exámenes médicos de rigor y le dieron de alta el 20 de octubre de 2016.

Igualmente se debe anotar que la parte demandada aportó con la contestación a la demanda un recibo de caja menor, con fecha del 1º de noviembre de 2016, que aparece firmado por la demandante, en el que se puede leer que se le hizo entrega de la suma de $180.000 pesos por concepto de la *“quincena del 15 de octubre al 30 de octubre”.*

Dichas pruebas, prima facie, constituyen un indicio grave en contra de la demandada, pues no suena lógico que le haya pagado a la trabajadora la segunda quincena del mes de octubre, cuando supuestamente la relación laboral había finalizado desde el 14 de octubre de ese año (es decir, al término de la primera quincena de ese mes), y de aceptarse que dicho pago se hizo como muestra de solidaridad por la amistad o cercanía que las unía, tampoco tendría ningún sentido la expedición de un recibo por concepto de salario, pues evidentemente no es esa la forma de entregar un obsequio. De este modo, podría afirmarse que la relación laboral seguía vigente al momento del episodio clínico que obligó a la atención urgente de la demandante el 17 de octubre de 2016, y que el despido coincidió con dicho suceso, porque tampoco suena lógico que alguien decida renunciar voluntariamente a su empleo justamente el día en que recibe el diagnóstico de una enfermedad grave, pues en estos casos nadie quiere perder su trabajo sino conservarlo para enfrentar con suficientes recursos económicos los elevados costos de un tratamiento.

Pese a lo anterior, obra en el plenario un documento que impediría llegar sin sobresaltos a la anterior conclusión, pues el 2 de diciembre de 2016 (tal como se puede ver en el folio 47 del expediente), la demandante se presentó ante la Oficina de Trabajo de Risaralda reclamando a la señora ANA LUCY BEDOYA CASADIEGO el pago de *“cesantías, vacaciones, excedentes de salarios ajustándolo al mínimo legal vigente, por cuanto el último salario fue de $360.000 mensuales, y prima a partir del 7 de julio de 2016, por haber laborado del 15 de julio de 2002 al 14 de octubre de 2016, como empleada doméstica en la residencia de la señora Bedoya, con un horario de 6:30 de la mañana a 2 ó 2:30 de la tarde, mediante contrato verbal, reclamando además que no estuvo afiliada a seguridad social integral y desde hace varios meses presenta delicado estado de salud”.* Como se observa, en dicha oportunidad afirmó la demandante que el contrato había finalizado el 14 de octubre de 2016 (lo cual coincide con la versión de la demandada) y no reclamó el pago de indemnización moratoria por despido injusto, y tampoco afirmó que haya estado enferma en vigencia del contrato, sin embargo, como bien se ha precisado jurisprudencialmente, lo consignado en el acta de conciliación o en aquella que declare su fracaso, no puede usarse como prueba de hechos discutidos en proceso judicial, cualquiera que sea el resultado de la audiencia, pues de otra manera ninguna conciliación llegaría a feliz término.

Ahora bien, al margen del contenido de los anteriores documentos, obra en el proceso una tercera versión expresada por la señora LUZ MARIELA LARGO BAÑOL, que aparentemente no guarda correspondencia con ninguna de las otras versiones enfrentadas en el proceso. Señaló la declarante que conoce a la demandante hace más de 45 años y que no pudo visitarla en el hospital cuando estuvo internada por el derrame, pero una vez en su casa la visitó y justo ese día también llegó allí la señora ANA LUCY. Indicó textualmente: *“Yo no la pude visitar en el hospital cuando estuvo hospitalizada, pero cuando le dieron de alta la visité en la casa. El día que yo estaba haciendo la visita, entonces yo alcancé a oír que la patrona llegó con la ropa, y le dijo: Carmen, aquí le entrego sus cosas porque según eso Ud. no puede trabajar más, y salió y fue. Eso alcancé a escuchar yo porque yo estaba ocupada en el baño. Eso fue lo que alcancé a escuchar yo, pero cuando salí, ahí mismo me dijo Carmen: ya me entregaron la ropa y todo, ya no puedo trabajar, además, yo ya estoy muy enferma”.* Y luego explicó *“Yo estaba en el baño, yo no la vi. Alcancé a oír lo que le dijo y luego vi la ropa que le entregó”.*

Es del caso resaltar que en esta instancia se decretó y practicó interrogatorio a la demandante, quien, valga subrayar, no expuso nada distinto a lo que ya había sido informado por la señora **LUZ MARIELA LARGO BAÑOL** en su declaración en primera instancia.

Ahora bien, volviendo al dicho de la señora LARGO BAÑOL, lo cierto es que el episodio en el que su empleadora le entregó el delantal y las chanclas, el cual fue directamente percibido por ella, cuando lo escuchó en el baño del lugar donde se produjo el hecho, no debe verse como el momento preciso en que fue despedida, sino como un hecho posterior que viene a ratificar la decisión que ya había sido tomada, y aunque la regla jurisprudencial indica que en esta clase de asuntos la carga de la prueba del despido recae sobre el trabajador, tratándose de empleos domésticos, como atrás se indicó, esta prueba es de muy difícil obtención, pues generalmente no hay testigos directos del despido, en la medida que este por lo regular ocurre en la intimidad de una casa, pero el hecho de que la empleadora haya ratificado, con la entrega del delantal a la actora, la decisión que ya había sido tomada desde el momento en que la actora fue hospitalizada, pone de presente que el estado de salud de la prestadora del servicio fue la causa efectiva de su despido, como atrás se indicó.

 No sobra anotar, finalmente, que frente al mismo punto, ante confluencia de versiones encontradas, la Corte Constitucional consideró necesario evaluar las posibles motivaciones que tendrían ambas partes para la terminación unilateral del contrato y concluyó, con apoyo en las pruebas, que era muy poco probable que alguien en las condiciones de la actora tomara repentinamente la decisión de renunciar “voluntariamente” a su única fuente de ingresos. Advirtió: *“En lo que respecta a la peticionaria, prima facie, esta tendría mayores motivaciones para continuar el contrato laboral que para renunciar. Ello si se tienen en cuenta las condiciones especiales en las que se encuentra, a saber: se trata de una mujer de 73 años, de escasos recursos económicos, analfabeta y que, según lo corrobora la parte accionada “es una persona sola, totalmente sola” lo cual indicaría que no cuenta con redes de apoyo familiar. Además, no posee bienes muebles o inmuebles, y no cuenta con ninguna otra fuente de ingresos. De aquí que resulte poco probable que la trabajadora doméstica (accionante) tuviese motivación suficiente para renunciar a la única fuente ingresos que tenía para su subsistencia. (Original subrayado)* .*Sumado a lo anterior, si se tiene en cuenta que la peticionaria sigue trabajando en labores domésticas similares, aún después de su hospitalización, con sus problemas de salud y a sus 73 años, dedicándose al cuidado de una persona mayor (91 años) y recibiendo una remuneración ($250.000) inferior a la que recibía con la demandante ($360.000); se hacen evidentes las dificultades que tiene para dejar de trabajar “voluntariamente”.* *Por su parte, la accion**ada, una vez se dio por enterada de los padecimientos físicos de la trabajadora doméstica, pudo haberlos considerados como limitantes para realizar las labores requeridas en su hogar, lo cual podría haber influido en la decisión de continuar o no con sus servicios. Por lo tanto, parecería probable que la empleadora tuviese una motivación para considerar que le era más favorable no continuar con el contrato de trabajo dadas las necesidades domésticas que debía desempeñar la peticionaria en su hogar y que así se lo haya hecho saber, al menos indirectamente a la trabajadora, lo cual, de haber sucedido así, en principio, podría configurar un despido indirecto.* *Adicionalmente, la demandada afirmó que durante 14 años mantuvo con la trabajadora una relación de mucha cercanía, nunca tuvieron inconvenientes, y acordaron supuestamente acumular las sumas correspondientes a las prestaciones de la empleada para el momento de la liquidación del contrato. Para argumentar esto la accionada afirma que la trabajadora le manifestó “que todas sus prestaciones sociales las dejaba acumuladas hasta cuando se retirara del trabajo o se terminara la relación laboral, ya que era una persona sola que no requería la liquidación permanente o parcial de sus prestaciones sociales”. Ante lo cual cabría preguntarse, si esto fuese cierto, ¿por qué repentinamente, a menos de dos semanas de la supuesta renuncia que manifiesta la accionada, la trabajadora tomó la decisión de citarla a audiencia de conciliación, en lugar de pedirle directamente estas sumas a su empleadora siendo que, según lo afirmado por la demandada, existía entre ellas tanta confianza?* *Con fundamento en lo expuesto, esta Sala concluye que en el caso bajo estudio se cumplen la mayoría de los requisitos para obtener la pensión sanción, estos son: (i) la existencia de un contrato de trabajo entre la demandante y demandada; (ii) una relación laboral que duró más de diez años; y (iii) la falta de afiliación y pago de los debidos aportes a la Seguridad Social de la empleada.*

Pese al carácter transitorio de la citada decisión, esta Sala decide acoger como propios los argumentos expuestos por la Corte Constitucional para reconocer la pensión sanción a la actora, que refuerzan los argumentos de la presente decisión, pues aquel fallo se basó en pruebas practicadas en un proceso que involucró a las partes aquí enfrentadas.

Para terminar, la Sala de apelaciones tampoco accede a revocar la indemnización moratoria impuesta en primera instancia, pues los actos de buena fe enumerados por el apelante tuvieron lugar en fecha posterior al despido, y, además, la naturaleza de la relación jurídica que ataba a las partes aquí en conflicto jamás fue puesta en duda por la demandada, al punto que ella misma confesó que la actora prestaba servicios domésticos en su casa, luego no hay ninguna justificación para que le haya retenido el pago de prestaciones sociales a la actora, y en todo caso, si la cifra ofrecida como parte de un acuerdo conciliatoria hubiese sido consignada o pagada directamente a la actora, podría hablarse de algún efecto sobre el monto de la condena, pero en este caso no hay prueba del pago de la liquidación a la actora, de modo que las buenas intenciones no se materializaron en el mundo de lo real, luego no produjeron los efectos que persigue el apelante.

Con sustento en lo anterior, se confirmará íntegramente la sentencia de primera instancia y se impondrá el pago de las costas procesales de segunda instancia a la demandada, dadas las resultas del recurso.

 En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira (Risaralda)**, **Sala Laboral No. 1**, Administrando Justicia en Nombre de la República y por autoridad de la Ley,

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

**PRIMERO**.- **CONFIRMAR** la sentencia de la referencia

**SEGUNDO.**: **CONDENAR** en costas de segunda instancia a la parte demandada.

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

La Magistrada ponente,

### **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPULVEDA JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

 Magistrada Magistrados

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)