REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO
DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR

TIPO DE PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
RADICADO: 20001-41-05-001-2016-00709-01
DEMANDANTE: LINA CAROLINA MORALES FUENTES
DEMANDADO: CLINICA DEL CESAR S.A.

Valledupar, 21 de noviembre de 2023.

Atiende el Juzgado la consulta de la sentencia proferida el 10 de diciembre de 2020, por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Valledupar, en el proceso ordinario laboral que sigue Lina Carolina Morales Fuentes, en contra de la Clínica del Cesar S.A.

1. ANTECEDENTES
1.1. PRETENSIONES

Lina Carolina Morales Fuentes, por intermedio de apoderada judicial, demanda a la Clínica del Cesar S.A., para que, en sentencia, se ordene a ésta última a reintegrarla a un cargo de iguales o mejores condiciones que el desempeñado al momento de la finalización del vínculo laboral; y que como consecuencia de ello, se condene a la demandada al pago de los salarios, prestaciones sociales y cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en salud, pensión y riesgos profesionales dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta que se cumpla el reintegro, finalmente, solicita el pago de la sanción de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

1.2. FUNDAMENTOS FACTICOS

En síntesis, relata la promotora del litigio en sus hechos que, prestó los servicios de auxiliar administrativo a favor de la Clínica del Cesar, desde el 1 de julio de 2011 hasta el 30 de junio de 2015, que fue vinculada por la modalidad de contrato de trabajo a término fijo inferior a un año; que en el año 2013, sufrió un accidente de trabajo que le imposibilitó seguir desempeñando sus labores ordinarias, y que por tal razón, se encontraba en estado de debilidad manifiesta.

A renglón seguido, expone que, la ARL Positiva realizó la calificación de Pérdida de Capacidad Laboral -en adelante PCL-, que dicha calificación fue apelada el 09 de noviembre de 2015, que el trámite de esa apelación

se encuentra en curso en la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar. Manifiesta que, pese a no contar con incapacidad al momento del retiro, si se encontraba incursa en calificación y que ello fue expuesto por la ARL.

Indicó que, la Clínica del Cesar, pese a tener conocimiento de que se encontraba en proceso de calificación, no solicitó permiso al Ministerio de la Protección Social para hacer efectivo su despido.

1.3. LA ACTUACIÓN

Por venir la demanda en legal forma el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Valledupar mediante auto emitido el 17 de noviembre de 2017, admitió la demanda y luego de encontrarse surtida la notificación a la parte demandada, fijó fecha para audiencia de que trata el Art. 72 del CPTSS, para escuchar la contestación de la demanda, recibir las pruebas documentales que se hallen en poder de la demandada y las que pretenda hacer valer en su defensa. Una vez iniciada la audiencia y descorrido el respectivo traslado, la demandada por conducto de su apoderada, procedió a contestar la demanda e interpuso demanda de reconvención en contra de la demandante.

En respuesta a la demanda, la Clínica del Cesar, se opuso a la totalidad de las pretensiones y en cuanto a los hechos admitió los descritos en los numerales 1 2, 3 y 6, que eran ciertos parcialmente los relatados en los numerales 4 y 9; que no eran ciertos los relacionados en los numerales 5, 10, 11, 13 y 14; y finalmente que, no le constaban los expresados en los hechos 7, 8, y 12.

Propuso como excepciones de fondo las que denominó como *"pago total de la obligación, buena fe y prescripción.* Así mismo relacionó las pruebas allegadas con su contestación. Finalmente, presentó demanda de reconvención en contra de la demandante.

Demanda de reconvención.

La Clínica Cesar S.A., propuso demanda de reconvención, en la cual expreso que, Lina Morales fuentes laboró mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que inició el 1 de julio de 2011 por el término de 3 meses, que el mismo sufrió 3 prorrogas convirtiéndose en un contrato de trabajo a término fijo de un año, el que finalizó el 30 de junio de 2015, por vencimiento de termino fijo pactado, el cual le fue comunicado a la demandante el 22 de mayo de 2015.

Informó que, la demandante instauró tutela ante el juzgado 5 civil municipal de Valledupar, el cual ordenó reintegro y pago de acreencias

laborales por encontrarse la demandante presuntamente en estado de debilidad manifiesta, y que en aras de dar cumplimiento a la sentencia de tutela, procedió a celebrar un acuerdo de pago con la demandante, cancelándole la suma de $7.597.800 el día 15 de octubre de 2015, además, la reintegró a laborar, a su vez, impugnó el mencionado fallo de tutela, siendo revocada en segunda instancia por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Valledupar, por ser improcedente el amparo tutelar invocado.

Por ello, la Clínica Cesar, solicitó se ordene a Lina Carolina Morales Fuentes devolver la suma de $7.597.800, que le fueron pagados con ocasión al fallo de tutela antes señalado, con sus correspondientes intereses moratorios a partir del 15 de octubre de 2015.

En respuesta a la demanda de reconvención, Lina Carolina Morales Fuentes, manifestó que, en efecto la Clínica del Cesar S.A., pagó la suma mencionada, en cumplimiento de un derecho tutelado, y se opuso a la totalidad de las pretensiones de la demanda de reconvención.

Propuso como excepciones de fondo a la demanda de reconvención las que denominó como *"inexistencia de la obligación, buena fe*.

1.4. LA SENTENCIA

La Juez de primera instancia, absolvió a la demandada de la totalidad de pretensiones. Indicó que, entre las partes en efecto, existió un contrato de trabajo a término definido cuyos extremos temporales lo fueron del 01 de julio de 2011 hasta el 30 de junio de 2015.

Explicó que era a la parte demandante a quien correspondía la carga de la prueba y acreditar el estado de debilidad manifiesta por condiciones de salud; seguidamente realizó un recuento de las documentales allegadas como prueba por la demandante.

Concluyó que, de conformidad a las pruebas aportadas, al momento de la terminación del contrato de trabajo, la actora no se encontraba en estado de debilidad manifiesta ni tampoco en condición de discapacidad, pues no se hallaba con tratamientos médicos en curso, ni en proceso de rehabilitación, incapacitada laboralmente o con recomendaciones o restricciones laborales por parte de su E.P.S. o A.R.L.; motivo por el cual no es dable aplicar lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como tampoco le era exigible al empleador acudir previamente al Ministerio del Trabajo para solicitar autorización para la finalización del vínculo laboral, descartando así una posible actitud discriminatoria al momento de la finalización del contrato. Sustentó dicha postura, conforme a la sentencia T-521 de 2016 de la Corte Constitucional

Afirmó que, la demandada, a la fecha de terminación del contrato, no tenia conocimiento del trámite de calificación de PCL y que, a su vez, la demandante no acreditó haber puesto en conocimiento a su empleador que estaba en curso dicha calificación.

Finalmente, declaró de oficio la excepción de "*inexistencia de causa para pedir".*

En cuanto a la demanda en reconvención interpuesta por la demandada, resolvió condenar a la demandante reembolsar la suma recibida de SIETE MILLONES QUINIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS PESOS ($7.597.800) debidamente indexada, toda vez que, como fue explicado en esa misma providencia, no era dable ordenar el reintegro laboral de la demandante por no hallarse en estado de debilidad manifiesta al momento de la finalización del vínculo laboral y en ese sentido, tampoco era procedente condenar al pago de los emolumentos laborales dejados de percibir.

CONSIDERACIONES

La consulta de sentencia de única instancia se surte ante este Despacho por expresa disposición del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, al haber sido adversa a la parte demandante, en la medida que, decidió no reconocerle los derechos reclamados.

Problema Jurídico:

Teniendo en cuenta los antecedentes planteados, se tiene que, son dos los problemas jurídicos sometidos a consideración de este Juzgado, el primero de ellos se centra en establecer si, es acertada o no la decisión de la Juez de única instancia de absolver a la demandada de todas las pretensiones contenidas en la demanda, por encontrarse acreditado el estado de debilidad manifiesta al momento del despido, o si por el contrario, debió ordenarse el reintegro a la actora a sus labores en un cargo de igual o mayor jerarquía, al pago de los emolumentos laborales reclamados dejados de percibir y al pago de la indemnización solicitada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Solución al Primer Problema Jurídico:

La solución que viene a este problema jurídico es la de considerar acertada la decisión de la Juez Municipal de pequeñas Causas Laborales de Valledupar, eso en consideración a que, no se acreditó por parte de la demandante que, al momento de la finalización del vinculo laboral, se encontrara en estado de debilidad manifiesta por estado de salud, con lo cual, no ocurrió un despido de tipo discriminatorio.

Marco Normativo y Jurisprudencial:

La Ley 361 de 1997 en su artículo 26 establece que, en ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

Ese mismo artículo señala que, quien fuere despedido o su contrato terminado por razón a su discapacidad, sin mediar autorización de la oficina de trabajo, tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicione, complementen o aclaren.

Dicha garantía de estabilidad laboral reforzada, sus alcances, medios probatorios y conceptos, han venido siendo desarrollados vía jurisprudencial, y en reciente pronunciamiento de la honorable Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 1152 de 2023, se ha concluido que, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la citada Ley 361 de 1997, a la luz de la convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

1. La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, *«los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»*;

2. La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

3. Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Las barreras a las cuales se hace referencia son definidas por la Ley 1618 de 2013 como *«cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad»*.

En materia laboral el trabajador tiene derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por su empleador sean mitigadas, y el empleador a su vez, tiene la obligación de realizar los ajustes razonables

para procurar la integración al trabajo regular y libre, en iguales condiciones que los demás. En este punto ha destacado la Sala Laboral de la CSJ en la citada sentencia que, esos ajustes razonables no deben suponer una carga desproporcionada o indebida para el empleador y que la misma puede variar en cada caso concreto, y lo que debe valorarse es que el empleador haga un esfuerzo razonable por identificar y proporcionar aquellos ajustes imprescindibles para las personas con discapacidad y en el evento de no poder tomar esas medidas, comunicarle esa situación al trabajador.

Ahora bien, en lo que respecta a los medios probatorios a usar a fin de acreditar la concurrencia de los elementos expuestos en precedencia, la Corte Suprema de Justicia, ha expuesto que, la determinación de una situación de discapacidad, no depende de un factor numérico, pues mirarlo así, sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. Es por tanto que, ese Alto Tribunal adoctrinó que, al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer por lo menos los siguientes aspectos:

1. La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

2. El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

3. La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-

Una vez acreditados esos aspectos y si se concluye que el trabajador en efecto, se encuentra en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por dicha razón, ese despido se constituye como uno de tipo discriminatorio, por lo cual es procedente declarar su ineficacia y ordenar el consecuente reintegro con el correspondiente pago de salarios y demás emolumentos laborales dejados de percibir, además ordenar al empleador realizar los ajustes razonables ya referidos a fin de mitigar las barreras que impidan al trabajador realizar sus funciones en igualdad de condiciones que los demás. Finalmente, también se condenaría al pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

El alto tribunal ha indicado además que, no deben confundirse los términos de “deficiencia” y “discapacidad”, afirmando que, la deficiencia hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas, mientras que la discapacidad va dirigida a las desventajas o restricciones que las personas con deficiencia experimentan debido a las barreras sociales que

les impiden participar plenamente en las actividades laborales, recalcó en reciente jurisprudencia que, no se debe asimilar la discapacidad como una enfermedad, sino que se deben tener en cuenta los factores sociales que contribuyen a su aparición, abandonando así criterios meramente médicos y analizando cada caso con una perspectiva de los DDHH.

En ese sentido, ha expresado la Corte que, el análisis que debe realizar el juzgador al estudiar si la deficiencia a largo o mediano plazo del trabajador le genera una situación de discapacidad, debe partir desde un contexto determinado, en comparación a las condiciones regulares en que se llevó a cabo el servicio al inicio, durante y a la terminación del contrato de trabajo.

No está de más añadir que, en la reiterada sentencia SL 1152 de 2023, la Corte, ratifica que la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no aplica para aquellos trabajadores que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración, pues la mentada protección se previó únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que, al interactuar con barreras de tipo laboral, impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás.

En cuanto a la carga de la prueba, la sentencia SL 1152 de 2023 reseña que, es al trabajador a quien le corresponde demostrar que es una persona con discapacidad, esto es, demostrar su deficiencia a mediano o largo plazo y que la misma le impidió desarrollar sus funciones ocupacionales o representaban una desventaja en el medio en el cual prestó sus servicios, y que esa situación era del conocimiento de su empleador o era notoria al momento de la finalización del vínculo laboral.

Por otro lado, es importante resaltar que, según jurisprudencia reiterada de la CSJ entre otras, en sentencia SL 1360 de 2018, si al momento de despedir a una persona con discapacidad, no se solicitó previamente el permiso al Ministerio de Trabajo, dicho despido se presume como discriminatorio, y esa presunción puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador.

Caso Concreto:

Observa el Despacho que, se encuentran fuera de litigio los siguientes puntos: *(i)* que la demandante prestó sus servicios como Auxiliar Administrativo en la Clínica del Cesar S.A.; *(ii)* que dicha prestación de servicios se realizó en desarrollo de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año celebrado entre las partes; *(iii)* que la ARL positiva realizó calificación de PCL a la actora.

Así las cosas, en el asunto puesto en consideración de esta instancia judicial, el litigio gira entorno a determinar si es procedente, de conformidad con la normatividad que regula el caso, el reintegro de la demandante a su labor como trabajadora de la entidad demandada en un cargo de igual o mayor jerarquía, así como el pago de los emolumentos laborales deprecados, las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral y el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para lo anterior, es menester determinar en primer lugar, si la demandante padecía de alguna deficiencia física, mental o sensorial, si la misma es de mediano o largo plazo, en caso afirmativo, analizar si ese hecho reprimió o afectó su participación en el ámbito laboral en igualdad de condiciones a la de los demás trabajadores, esto es, si los diagnósticos médicos de la actora, le dificultaban el desarrollo de forma plena de sus roles ocupacionales con respecto al cargo de auxiliar administrativo y finalmente esclarecer si ello era del conocimiento de su antigua empleadora.

Ahora, para acreditar la concurrencia de dichas circunstancias, la demandante aportó como pruebas, las documentales visibles de folios 22 y siguientes del cuaderno 01 "Demanda Y Otras Actuaciones" del expediente digital, en los cuales se observa historia clínica de la paciente a partir del 02 de octubre de 2013, fecha en la que sufrió un accidente laboral.

A folio 26 se observa el Formato de Informe para Accidente de Trabajo del Empleador o Contratante, de la compañía de seguros 'Positiva', en el cual se dejó registro del accidente sufrido por la ex trabajadora el 02 de octubre de 2013 en desarrollo de sus funciones; seguidamente, a folio 27, se observan los resultados de un 'RX de columna lumbosacra' realizado a la actora por la Clínica del Cesar, en el cual se indica que: *"No se evidencian lesiones óseas de los cuerpos vertebrales, de los pedículos ni de los elementos vertebrales posteriores. Los discales intervertebrales y los agujeros de conjunción visibles están preservados. No hay curvas anormales ni lesiones de lisis ni listesis. Las articulaciones sacro-iliacas visualizadas son normales."* En ese mismo informe, se concluyó que, la columna lumbosacra está dentro de los limites normales.

También se avizora como prueba, la visible a folio 51, consistente en Epicrisis del 06 de octubre de 2013, donde se observa que, la demandante acudió por dolor lumbar, allí mismo, se indica que, su evolución médica fue satisfactoria, que ya no padecía dolor, que gozaba de buena movilidad de sus miembros; finalmente, se le otorgó incapacidad hospitalaria por tres días y ambulatoria por seis días.

Seguidamente, a folio 57, se encuentra epicrisis del 05 de octubre de 2014, donde la actora presentaba "fuerte dolor de espalda". La evolución medica en dicha oportunidad se plasmó con una *"mejoría en su cuadro clínico de ingreso, disminución del dolor"* y se le concedió incapacidad ambulatoria de 3 días.

A folio 28 se encuentra estudio RX de tórax, realizado el 01 de julio de 2015, en el cual se concluye que, el tórax se encuentra dentro de los limites normales.

Por otro lado, a folio 48 se observa el resultado de la PCL realizado por 'Positiva', en el cual se dictaminó un porcentaje PCL de 0.00%, dicho dictamen se notificó a la demandante el día 26 de octubre de 2015, es decir, posterior a la fecha del despido.

Por su parte la CLINICA DEL CESAR, informó en su contestación de demanda, que en efecto sostuvo una relación laboral con la demandante, que dicha relación lo fue por contrato de trabajo a término fijo y que terminó por cumplimiento del plazo fijo pactado, como prueba de sus manifestaciones allegó liquidación definitiva de las prestaciones sociales de la demandante, el comprobante de egreso y desprendible de la mencionada liquidación, visibles a folio 106, 107 y 108 del expediente electrónico, dictamen de PCL de la demandante, y su notificación obrantes a folios del 110 al 113 del expediente, solicitó se recepcionara el interrogatorio a la parte demandante y finalmente interpuso demanda de reconvención en contra de la demandante.

Una vez analizadas las pruebas adosadas, considera este Despacho, que no puede concluirse en este caso que la actora padeciera de una deficiencia de las ya mencionadas a mediano o largo plazo, puesto que, solamente se observan dos epicrisis allegadas, una de ellas data del año 2013, y tal como allí se expresó, la evolución del paciente fue satisfactoria y la incapacidad otorgada en esa oportunidad fue de únicamente seis días; ahora bien, también se observa epicrisis del mes de octubre de 2014 por dolencias presentadas en la espalda, de lo cual no se puede concluir que existió una deficiencia a mediano plazo.

Entonces, siendo una carga probatoria suya, la demandante no demostró por lo menos esa deficiencia que a mediano o largo plazo, requerido para poder ser considerada sujeto de especial protección, y la falta de evidencia probatoria conduce al despacho a concluir que, se trata de un evento aislado, pues conforme a dicha epicrisis la evolución de la paciente fue satisfactoria y la incapacidad otorgada fue de únicamente 3 días.

Ahora, aún cuando se hubiere determinado que la presunta deficiencia está enmarcada como una a mediano plazo o largo plazo, no debe dejarse

de lado que, las últimas valoraciones médicas realizadas, esto es, en el año 2015, indican que la paciente se encontraba en buen estado de salud; motivo por el cual, de haber existido una deficiencia física a mediano plazo, la misma -según lo probado en el caso- no se encontraba presente al momento de la finalización del vínculo contractual. Esta tesis también se refuerza con el resultado del examen de PCL realizado a la actora, el cual le arrojó como % de Pérdida de Capacidad Laboral un 5%.

Por otro lado, si en gracia de discusión, se hubiere acreditado tanto la deficiencia física a largo o mediano plazo, y que la misma se hubiera extendido hasta la fecha del despido, tampoco se acreditó que, dicha deficiencia generase una discapacidad en la ex trabajadora, es decir, que la limitación que padecía le impidiera el desarrollo de forma plena de sus funciones o que no las pudiera realizar en igualdad de condiciones que los demás, o que hubo barreras para ejercer sus funciones de la misma manera en que las ejerció en el inicio de la relación laboral y al momento de la terminación del contrato. Es del caso recordar que, todas esas circunstancias fácticas correspondían ser probadas por la parte actora, lo cual no ocurrió durante el trámite del asunto.

Lo anterior impide que se hubiere activado la garantía de estabilidad laboral reforzada. Ahora, si en gracia de discusión se hubiere acreditado que una posible deficiencia de la ex trabajadora hubiere impedido el correcto desempeño de sus funciones en condiciones de igualdad, generando así una situación de discapacidad, lo cierto es que, tampoco se halla acreditado en el proceso que el empleador hubiere conocido de dicha discapacidad, ello en atención que no existe prueba alguna en dicho sentido, si bien se encontraba en trámite la calificación de PCL, la misma únicamente fue notificada a la actora, no pudiendo la antigua empleadora tener conocimiento de esa circunstancia.

En ese orden de ideas, la demandada no se encontraba en obligación de acudir al Ministerio de Trabajo previo a su decisión de dar por finalizado el vinculo laboral con la demandante, ya que no está demostrado que para el momento de finalización del vínculo laboral la demandante se encontrara en situación de discapacidad.

Así las cosas, se confirmará lo resuelto por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales.

DEMANDA DE RECONVENCIÓN.

Segundo Problema Jurídico:

El segundo problema jurídico a resolver, consiste en determinar si fue acertada o no, la decisión de condenar a la demandante a reintegrar a

favor de la demandada la suma de SIETE MILLONES QUINIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS PESOS ($7.597.800) tal como lo solicitó la Clínica del Cesar en su demanda en reconvención.

Solución al Segundo Problema Jurídico:

La solución que se viene al segundo problema jurídico, es la de determinar cómo acertada la decisión de la Juez de primer grado, ya que, al no haberse configurado un despido de tipo discriminatorio ni haberse activado la estabilidad laboral reforzada a favor de la demandante, no era procedente el pago de los emolumentos laborales causados desde el momento de la finalización del vínculo.

Marco Normativo y Jurisprudencial:

El artículo 831 del Código de Comercio establece que: *"Nadie podrá enriquecerse sin justa causa a expensas de otro."*

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia lo define de la siguiente manera*: "la acción de enriquecimiento sin causa, consagrada en el artículo 831 del Código de Comercio, tiene como propósito remediar aquellos desplazamientos patrimoniales que pueden existir cuando quiera que la ventaja que una parte obtiene, carece de un fundamento jurídico que la preceda y justifique."*[1]

Y bajo ese contexto debe decirse que, se configura un enriquecimiento sin justa causa cuando no existe fundamento jurídico, contractual o judicial para la ventaja obtenida, por una parte.

Caso Concreto:

Encuentra el Despacho que no está en discusión que, la parte demandada Clínica del Cesar S.A., pagó a la demandante una suma correspondiente al SIETE MILLONES QUINIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS PESOS ($7.597.800), con ocasión al cumplimiento del fallo de tutela emitido por el Juzgado Quinto Civil Municipal de Valledupar, el cual, conforme a la sentencia aportada, ordenó el reintegro de la actora a su lugar de trabajo en la Clínica y el pago de los emolumentos laborales dejados de cancelar.

De igual manera, se observa que, la demandada, en su oportunidad procesal, impugnó ese fallo de tutela, la cual fue resuelta por el Juzgado Segundo Civil de Circuito de Valledupar, y esa agencia judicial revocó la

[1] Sentencia AC5138-2018

decisión de primer grado por considerar improcedente el amparo tutelar invocado por la ahora demandante.

Por lo anterior, la demandada solicita que se condené a la actora a reintegrar los dineros que le fueron entregados a Lina Carolina Morales Fuentes en cumplimiento del fallo de tutela de primera instancia, por considerar que dicha entrega de dineros constituye un enriquecimiento sin causa en detrimento de la Clínica del Cesar S.A.

La demandante por su parte, aduce que, el dinero fue recibido de buena fe y en cumplimiento de una sentencia emanada del juez constitucional, que, además, la sentencia emitida en segunda instancia no es congruente con la normativa que debe aplicarse pues a su juicio, se motivó con reglas ya derogadas y sin obedecer la jurisprudencia actual.

Pues bien, la Corte Suprema de Justicia en un evento de similares características a las hoy discutidas expuso lo siguiente:

> *"Desde luego, mientras el estado de cosas se mantuvo, el ahora demandado estuvo asistido plenamente del derecho de conservar y disponer del importe que le fue pagado, mientras la providencia que sirvió de fuente al pago no fuera revocada, que no una vez la Corte Constitucional decidió revocar la sentencia del Tribunal Superior, no solo por el efecto propio que comporta la infirmación del fallo, sino porque expresamente el juez constitucional en sede de revisión, dispuso dejar sin efectos el proveído. Empero, no solamente el beneficiario del fallo del Tribunal quedó desprovisto de la fuente que amparaba la legalidad del pago que había recibido, sino que, por contera, se constituyó deudor del importe económico que había ingresado a su peculio, y Ecopetrol S.A. pasó a ser el acreedor de dicha suma de dinero; vale decir, en virtud de la sentencia de la Corte Constitucional, emergió un derecho de crédito a favor de la empresa y una obligación a cargo del enjuiciado en esta actuación."*- subrayado por el Despacho-

En ese sentido, teniendo en cuenta que, la providencia judicial que sirvió de base para pagar a la actora la suma hoy reclamada, perdió sus efectos jurídicos una vez fue revocada por el Juez que resolvió la impugnación, a la demandante le surge la obligación de retornar esos dineros.

Ahora bien, se repite que, en el presente caso, no existe duda sobre el monto que fue pagado, ya que el mismo fue admitido por la demandante en el interrogatorio de parte y está demostrado documentalmente con el acuerdo de pago (Folio 148 Cuaderno 01) y la liquidación de salarios e indemnización (Folio 150 Cuaderno 01).

Bajo ese contexto, y como la fuente del pago de esa suma de dinero desapareció, no cabe duda que, lo procedente es ordenar el reintegro de la misma a la Clínica del Cesar y por parte de Lina Carolina Morales Fuentes, y como eso fue lo que dispuso la juez Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Valledupar, no cabe duda que es procedente confirmar su decisión.

No se proferirá condena en costas por no haberse causado.

Por lo expuesto, el Juzgado Primero Laboral del Circuito Laboral de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia consultada de fecha y procedencia conocidas.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

COPIÉSE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE

VIVIAN CASTILLA ROMERO
Juez