



Observatorio de Derecho Laboral y de la Seguridad Social

Pontificia Universidad Javeriana

Corporación Excelencia en la Justicia

Ficha jurisprudencial No. 13: Sentencia SL3559 de 2021 Acoso Laboral

Magistrado Ponente	Jimena Isabel Godoy Fajardo
Tribunal	Sala de Casación Laboral - Corte Suprema de Justicia
Número de Sentencia	SL3559-2021
Radicado	79290
Accionante	Sandra Patricia Guerrero González
Accionado	Universidad Santo Tomás
Favorable a los intereses del o la accionante	Si
Género del o la accionante	Mujer
Tema	Acoso y maltrato laboral
Subtemas	1. Protección laboral reforzada. 2. Discapacidad psicológica-psiquiátrica. 3. Maltrato verbal.



Condiciones particulares del o la accionante	Discapacidad psicológica-psiquiátrica.
Hechos	<ol style="list-style-type: none">1. La accionante solicita que se declare un contrato de trabajo desde el 11 de junio de 1998; la condición de persona con limitación física y mental; que el retiro del 9 de septiembre de 2013 sobrevino sin autorización del Ministerio de Trabajo; que el contrato se encontraba vigente, por cuanto su terminación fue ineficaz.2. Expuso que cuando se vinculó con la Universidad gozaba de óptima salud mental y física, sin embargo, con posterioridad al contrato a partir del año 2006 empezó a padecer quebrantamientos en su salud.3. Ligado a esto, expuso que fue víctima de maltrato, persecución y acoso laboral del Vicerrector Administrativo de la Universidad, Vallejo Molina, desde el año 2012, consistente en una indiferencia con el trabajo desarrollado, golpeaba el escritorio que le fue asignado a ella y la maltrataba verbalmente.4. Mencionó que lo anterior conllevó a que el cuadro patológico se agudizara y debió tomar periódicamente desde el año 2012 medicamentos para tratar la discapacidad de orden psicológico psiquiátrico impartida por la EPS.5. Indicó que la empleadora era consciente de su estado de capacidad, y sin autorización del Ministerio de Trabajo decidió no prorrogar el contrato de trabajo, con sustento en que el plazo fijo pactado vencía el 31 de agosto de 2013, pero desempeñó sus funciones hasta el 9 de septiembre del mismo año.6. La Universidad se opuso a las pretensiones e indicó que el objeto de despido fue porque el contrato terminó por causa legal dado al vencimiento del plazo fijo pactado, por ende, no se configuró ningún tipo de discriminación. Aparte, la actora no se hallaba incapacitada, ni había sido calificada con algún grado de pérdida de capacidad laboral.
	<ol style="list-style-type: none">7. En sentencia de segunda instancia, se alude al fallo de la Corte Constitucional C-531-2000 el cual indica que los sujetos de especial protección son quienes presentan una condición de vulnerabilidad por razones de salud, sin necesidad de que hubieran sido calificados en algún grado.8. Se indicó que por la historia clínica, se demuestra el estrés laboral generado en ella por Vallejo Molina, por tanto, aunque la terminación estuvo revestida de legalidad, en realidad fue por la situación de salud de la demandante.9. La Universidad pretende que se case la sentencia y se absuelvan





	<p>los cargos.</p> <ol style="list-style-type: none">10. El Tribunal indica que, aunque al demandado le asiste razón en que la garantía de estabilidad laboral reforzada es para aquellos que tengan una discapacidad con una limitación igual o superior al 15%, ésta se sujeta al precedente de la sentencia SL711-2021.11. Se indica que para determinar la discapacidad esta debe ser de un grado significativo para que conduzca al amparo y, además, no es un requisito sine qua non que se haga una calificación previa si en virtud de otras pruebas se puede inferir y valorar la situación de discapacidad. Por ende, al analizar el acervo probatorio, se concluye que al momento de la terminación del contrato, sí padecía de una discapacidad.12. Se indica que a partir de los años 2012-2013 las enfermedades de la accionante fueron consecuencia de la llegada del nuevo Vicerrector Administrativo, quien la maltrató laboralmente.13. El acervo probatorio producto de lo descrito por los declarantes, indica que la accionante sí sufrió maltrato laboral; se afectó no solo el ánimo, sino que su capacidad de trabajo se vio disminuida; en su oficina temblaba, lloraba, y mantenía temor. Antes de la terminación, esta situación médica fue conocida por parte del Rector y la dirección de talento humano.14. La Sala no duda en que era palpable la afectación de la salud de la trabajadora, pues tenía una discapacidad notoria, perceptible y evidenciada, por ende, es suficiente para activar la protección demandada.15. Este panorama no era ajeno a la Universidad, pues el Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo, se dirigió a la actora por medio de correo electrónico y le indicó que debía acudir a la EPS para una valoración por medicina laboral debido a los resultado del exámen periódico ocupacional del 2013.16. Por más de que a la fecha de finalización del contrato no se encontrara incapacitada la actora, no implica que no fuera merecedora de la especial protección proveniente de su estado de salud.17. Al quedar probado que la actora permaneció en el cargo unos días más después de la fecha de terminación del contrato, según la testigo que recibió el cargo de la accionante, deja ver la ausencia de objetividad en la decisión de la empleadora, y se presume que se originó la terminación por su estado de discapacidad.
--	--



Decisión	La Sala decide no casar la sentencia en el proceso ordinario laboral.
----------	---