

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	Juan Guillermo Vega Céspedes
DEMANDADO	Aditivos y Acabados Gráficos S.A.S.
PROCEDENCIA	Juzgado 01 Laboral del Cto.
RADICADO	05001 3105 <b>001 2019 00204 01</b>
INSTANCIA	SEGUNDA
PROVIDENCIA	SENTENCIA Nro. 166 de 2023
TEMAS Y SUBTEMAS	Declaratoria de existencia de contrato laboral – estabilidad laboral reforzada - reintegro
DECISIÓN	Confirma

En la fecha, **treinta y uno (31) de agosto de dos mil veintitrés (2023)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral integrada por las magistradas: María Eugenia Gómez Velásquez, Claudia Angélica Martínez Castillo (en ausencia justificada), y Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento con relación al recurso de apelación interpuesto por la apoderada del señor **Juan Guillermo Vega Céspedes**, frente a la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario que promoviera en contra la **Sociedad Aditivos y Acabados Gráficos S.A.S..** Radicado único nacional 05001 3105 **001 2019 00204 01**.

La Magistrada ponente, con fundamento en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración el proyecto, estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº. 021**, que se plasma a continuación:

## **Antecedentes**

El demandante, solicita se declare la existencia de un contrato verbal de trabajo entre él y la empresa Aditivos y Acabados Gráficos S.A.S., el cual se llevó a cabo entre el 19 y el 24 de julio de 2018, fecha esta última en la cual ocurrió un accidente laboral. En consecuencia, pide que se condene a la demandada a reintegrarlo al cargo que ocupaba, ya que no se realizó ninguna solicitud de despido ante el Ministerio. Asimismo, reclama el pago de prestaciones sociales, salarios, indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y las costas del proceso.

En sustento, afirma que comenzó a trabajar el 19 de julio de 2018 en la empresa Aditivos y Acabados Gráficos S.A.S., desempeñando el cargo de oficios varios. Su remuneración era de un salario mínimo legal mensual vigente y su horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.. Sostiene que durante la ejecución de su labor estuvo bajo subordinación y dependencia, siguiendo instrucciones en cuanto a tiempo, manera y lugar de realización. Señala que el 24 de julio de 2018, mientras efectuaba las tareas asignadas, en este caso, la manipulación de una máquina selladora a base de silicona, sufrió un accidente que le causó quemaduras de segundo grado, quedando con secuelas que le impiden desempeñar sus actividades de la misma forma que antes. Alega que su empleador no lo tenía afiliado a la seguridad social y que tuvo que recibir atención médica a través del Sisben en el Hospital Marco Fidel Suárez. Asevera que la empresa lo despidió a pesar de su estado de salud y sin haber solicitado permiso al Ministerio correspondiente. Menciona que se le adeudan salarios desde la finalización de su contrato hasta el momento de su reintegro.

Mediante auto del **04 de abril de 2019**, se admitió y se ordenó dar trámite a la acción, al no haberse logrado la notificación personal y por

aviso, el 24 de febrero de 2020, se ordenó el emplazamiento de la pasiva y la fijación y publicación en prensa de alta circulación Nacional, diligencia que no se llevó a cabo al haberse presentado la suspensión de términos ante la contingencias generada por la pandemia del Covid 19, espacio en el cual se emitió el Decreto 806 del 4 de julio de 2020, el cual permitió la utilización de mensajes de datos a través de direcciones de correo electrónico para cumplir con esta etapa procesal.

Dado que la comunicación no se había completado y el Decreto 806 estaba vigente, el despacho tomó la decisión, el 15 de enero de 2021, de utilizar dicho mecanismo, enviando una copia de la demanda al correo electrónico registrado en el certificado de la Cámara de Comercio, otorgándosele a la parte demandada un plazo de 10 días para contestarla, sin que la misma hiciera uso de dicha etapa, razón por la cual, el 06 de diciembre de 2021 se tuvo por no contestada.

Ante la ausencia de la pasiva en la audiencia prevista en el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo, la jueza declaró la confesión ficta. En consecuencia, consideró probado lo siguiente: el inicio de la relación laboral el 19 de julio de 2018, el horario y salario acordados, la ejecución de labores bajo subordinación en el cargo de oficios varios, el accidente sufrido el 24 de julio de 2018, la finalización del contrato el mismo día del incidente y la no solicitud de autorización para despedir al demandante a pesar de su estado de salud.

La primera instancia terminó con **sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito**, en la que declaró probadas de oficio las excepciones de inexistencia de obligación laboral e indemnización y, de reintegro frente a la demandada. En consecuencia, absolvió a la sociedad Aditivos y Acabados de las pretensiones incoadas, absteniéndose se imponer costas.

La falladora, luego de mencionar el contenido del artículo 167 del C.G.P., así como del 23 y 24 del C.S.T., sentencias de la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral, y hacer una exposición de la prueba presentada, llegó a la conclusión que no se logró demostrar con ninguna evidencia que el demandante haya trabajado como empleado de la sociedad Aditivos Acabados Gráficos. Resaltó que era responsabilidad del actor acreditar la prestación personal del servicio, requerida para que se aplique la presunción legal establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual no fue cumplida. Argumentó que el testimonio allegado no ofrecía credibilidad, ya que el conocimiento de los hechos se basaba únicamente en los comentarios del pretensor. Aclaró que la declaración de confesión ficta realizada durante la audiencia inicial por sí sola no implica el convencimiento y la convicción respecto al objeto del litigio.

En lo atinente a la estabilidad laboral reforzada, señaló que no existen elementos demostrativos de un accidente de trabajo, al no hallarse nada sobre el particular en la historia clínica, y no haberse presentado un documento idóneo que respaldara tal supuesto. Aunque reconoció una afectación en la salud del demandante, de acuerdo al dictamen de pérdida de capacidad laboral ordenado por el juzgado de oficio, adujo que no alcanzaba el umbral del 15% de limitación exigido por la jurisprudencia especializada, para pregonar la protección implorada.

Finalmente, debido a la ausencia del demandado y la falta de constitución de un apoderado para el litigio, no se impusieron costas.

Inconforme con la anterior decisión, **la apoderada judicial del demandante interpuso recurso de apelación**, solicitando se concedan las pretensiones elevadas, para ello indica que se encontraba

laborado para la demandada mediante contrato verbal cuando sufrió el accidente en el lugar de trabajo. Destacó que el hecho de que no se hayan presentado incapacidades, se debe a que estaba protegido por el régimen subsidiado, el cual no contempla la emisión de certificados de subsidios.

Afirma que cumplió con todos los requisitos para que se establezca la presencia de un vínculo laboral, encontrándose subordinado a la empresa accionada, recibiendo una remuneración y cumpliendo un horario. Requiere se le de credibilidad al testigo aportado al exponer que conocía los hechos al haber recogido el actor directamente en la compañía. Basándose en los hechos y en las pretensiones, finalmente sostuvo que la decisión tomada no es justa, ni adecuada.

En orden a decidir, basten las siguientes,

### **Consideraciones**

Atendiendo los planteamientos de la demanda, la apelación y los argumentos debatidos durante el proceso, corresponde a esta instancia evaluar si se demostraron los elementos necesarios para establecer la existencia de una relación laboral entre el demandante y la empresa accionada. En caso de que la respuesta sea afirmativa, se determinará si el actor es considerado sujeto de especial protección en relación al presunto despido discriminatorio que alega, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Pues bien, sea lo primero recordar que a la luz del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en los juicios del trabajo, los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento *"inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las*

*circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes"*  
(Sentencia SL4035-2021, SL4096-2021, donde se reitera lo expuesto en la SL15058-2017).

En este sentido, es importante destacar que, si bien el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, prevé la obligación de examinar todas las pruebas presentadas oportunamente, los jueces tienen la facultad de otorgar mayor valor a alguna de ellas sin estar limitados por una tarifa legal. Sin embargo, esta discreción tiene excepciones cuando la ley exige ciertas formalidades para la validez del acto, ya que en tales casos *"no se podrá admitir su prueba por otro medio"* (Sentencia SL4514-2017).

Siendo importante señalar que el juez no está sujeto a una tarifa legal y, por lo tanto, tiene la libertad de formar su convicción de manera independiente, basándose en los principios científicos que rigen la evaluación de la evidencia, así como en las circunstancias relevantes del caso y en la conducta procesal de las partes.

De acuerdo con ello, debe decirse que, para efectos de determinar la existencia de una relación laboral, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha establecido de manera pacífica y reiterada que es fundamental verificar la prestación personal del servicio por parte de quien alega ser trabajador. Esto se ha explicado en las sentencias SL1629-2022, SL4518-2021 y SL16528-2016, de la siguiente manera:

*"Para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada. Sin embargo, no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal consagrada en el art.*

*24 del Código Sustantivo del Trabajo que reza: «Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo», la cual puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario, es decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual de índole laboral.” (Subraya intencionales de la Sala) sobre el particular véase también la sentencia SL2587-2022*

Así entonces, afirmando el demandante la existencia de vínculo laboral con Aditivos y Acabados Gráficos S.A.S., era su carga demostrar los supuestos para la configuración del mismo en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo Laboral, **siendo relevante el referido a la prestación personal del servicio**, ya que su cumplimiento activa la presunción de contrato de trabajo contemplada en el artículo 24 de la misma ley, siendo una ventaja probatoria a favor de la parte más vulnerable de la relación laboral, pudiendo ser desvirtuada por la contraparte, mediante la demostración de que se trata de un vínculo regido por una normativa distinta o que el mismo no existió.

Lo anterior significa, que a la parte demandante le basta con probar la pluricitada prestación o la actividad personal, para que se suponga el contrato de trabajo y es a la demandada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción, lo que se traduce en un traslado de la carga probatoria, demonstrando que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral, sin que ello se torne en una prueba diabólica. Sobre el particular véanse las sentencias SL4027-2017 y SL365 de 2019.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que esta figuración no exime a la parte actora de otras cargas, como demostrar los aspectos temporales de la relación laboral, el monto del salario si se busca uno superior al mínimo, la jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si se alega, y el despido injustificado cuando se demanda una indemnización por terminación del contrato sin justa causa, entre otros

aspectos. La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en una sentencia del 6 de marzo de 2012, señala lo siguiente al respecto:

*[...] recuerda la Corte que la circunstancia de quedar demostrada la prestación personal del servicio, debiéndose presumir la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, **no releva al demandante de otras cargas probatorias, pues además le atañe acreditar ciertos supuestos transcendentales dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo los extremos temporales de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros.***

*De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a su vez a quien pretende o demanda un derecho, que alegue y demuestre los hechos que lo gestan, o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria, cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado.” (Resalto fuera del texto). (En igual sentido, véanse las sentencias: rad. 36748 de 2009, SL9156-2015, SL11156-2017, SL4912-2020).*

Efectivamente, esto se fundamenta en el principio de la carga de la prueba o autoresponsabilidad, establecido en los artículos 164 y 167 del Código General del Proceso, aplicables por remisión normativa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Según este principio, las partes tienen la obligación de acreditar supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, manteniendo el deber de aportar los soportes en que basan sus afirmaciones, con las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico específico. En caso de no hacerlo, conlleva inevitablemente a la negativa de esos derechos.

En este contexto, se plantea en la demanda que el trabajador laboró con la empresa **entre el 19 y el 24 de julio de 2018**, supuesto que, si bien fue considerado cierto en la audiencia del artículo 77 del Código Procesal



del Trabajo, debido a la ausencia de la pasiva a la diligencia, es importante destacar que la prestación personal del servicio debe ser acreditada para respaldar la existencia de la relación laboral, en tanto, la confesión ficta, es decir, la situación en la que se considera que una parte ha tenido por ciertos hechos debido a su ausencia o no comparecencia a una audiencia, puede ser refutada o impugnada a través del análisis de las pruebas presentadas. En la sentencia SL488-2022, la máxima autoridad de la jurisdicción laboral ordinaria estableció lo siguiente:

*“la confesión ficta constituye una mera presunción legal o «iuris tantum», la que admite prueba en contrario, como también lo dijo recientemente la Sala en la sentencia antes mencionada, en la que precisó: «si la Sala la tuviera por válida también es de resaltar que de conformidad con el artículo 201 ibidem, toda confesión puede ser infirmada a partir de la valoración de otras pruebas (CSJ SL 28398, 6 mar. 2007, CSJ SL 39357, 13 feb. 2013, CSJ SL9156-2015 y CSJ SL3865-2017), en la medida que el juez de trabajo está prevalido del principio de libertad probatoria y no está sometido a una tarifa legal de pruebas, de manera que puede otorgarle mayor valor a unas en perjuicio de otras y, por tanto, la prueba de confesión ficta no impide, de forma definitiva, llegar a otras conclusiones fácticas (CSJ SL 28398, 6 mar. 2007, reiterada en la CSJ SL1357-2018 SL 4323-2021)».*

Y en la SL1293-2020, se dejó sentando:

*Así se dice, pues, según lo tiene establecido esta Corporación, toda confesión puede ser infirmada a partir de la valoración de otras pruebas, ya que el Juez del trabajo está protegido por el principio de libertad probatoria y no está sometido a tarifa legal de pruebas, de manera que puede otorgarle mayor valor a unas en perjuicio de otras y, en esa medida, la presunción a la que se viene haciendo referencia, no impide de manera definitiva, llegar a otras conclusiones probatorias, como aconteció en este asunto. Así lo explicó la Sala, en la sentencia CSJ SL6849 -2016, al recordar las sentencias (CSJ SL, 13 feb. 2013, rad. 39357; CSJ SL9156-2015; CSJ SL, 25 may. 2010, rad. 36845; CSJ SL, 6 mar. 2007, rad. 28398).*

*Específicamente, en torno a la presunción contenida en el artículo 77 del CPTSS, en la mencionada sentencia CSJ SL6849-2016, se precisó:*

*No necesariamente la consecuencia adversa que ha de sufrir la parte incumplida en la audiencia de conciliación, esto es sufrir los efectos de la confesión ficta, ha de determinar la convicción del juzgador sobre los hechos objeto del litigio, puesto que es bien sabido que el juzgador de instancia, de acuerdo con el artículo 61 del CPT, puede formar libremente su convencimiento de la verdad real "inspirándose en los principios científicos que informan la*

*crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal de las partes”.*

*La confesión ficta prevista en el artículo 77 del CPT es una presunción legal que admite prueba en contrario; por tanto, si, en el sub lite, el ad quem tomó la decisión fundado en otras pruebas como la testimonial, los interrogatorios de parte y las documentales, sin hacer alusión expresa a la confesión ficta en comento, bien se puede entender que le dio más peso a aquellas pruebas para efectos de establecer las premisas fácticas, lo cual es perfectamente legítimo en arreglo al precitado artículo 61 del CPT. véase también la SL SL660-2019 y SL3573-2020, entre otras.*

Y para el caso, la parte actora no soportó la existencia de la prestación personal del servicio a favor de Aditivos y Acabados Gráficos S.A., en tanto, el único medio de prueba para demostrar dicho hecho fue el **testimonio de su pareja, Dorlan Werly Valencia Bonilla**. Sin embargo, es importante destacar que este declarante no presencié directamente la realización del trabajo por el señor Juan, ya que su conocimiento se basa en lo que este le contó y en el hecho de que lo llevaba y recogía en el sitio de labores, una casa con rejas en la calle 49d D, en la zona de la Floresta - Estadio. Además, no cuenta con información sobre el tipo de contrato celebrado, ni el salario acordado. Se limita a mencionar que Juan laboró aproximadamente 8 días o dos semanas. Cabe destacar que no tuvo contacto con el empleador del actor y no sabe cuántas personas laboraban en la empresa, ya que nunca ingresó a las instalaciones de la misma.

Luego, razón le asistió a la falladora de primer grado al desestimar las pretensiones, pues no consiguió Juan Vega mostrar la prestación del servicio, lo que impide activar la presunción establecida en el artículo 24 del C.S.T., por tanto, como lo accesorio sigue la suerte de lo principal, y la pretensión cardinal resulta improcedente, dicha suerte también corren las consecuenciales.

Sin embargo, en aras de la discusión, en caso de considerarse acreditado,

dada la confesión ficta, el vínculo laboral, la existencia del accidente, la finalización del contrato en el día en que ocurrió el insuceso y la falta de autorización administrativa para el despido, esto no conllevaría automáticamente al reintegro del actor, en tanto, **según el criterio imperante de la Corte Constitucional, establecido en el caso SU087-2022, y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en las sentencias SL1152-2023, SL1154-2023, SL1181-2023, SL1259-2023 y SL1268-2023**, es que si bien para que opere la estabilidad laboral reforzada consagrada en la Ley 361, no es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral definitivo ni un porcentaje de calificación, si es indispensable acreditar, otros supuestos.

**Así, para el órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral,**  
**se deben comprobar unos parámetros objetivos. A saber:**

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

*b) 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;*

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

Entendiendo la deficiencia, como "*«los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»*. De modo que en armonía con lo previsto en la Convención estas pueden ser físicas, mentales, intelectuales o sensoriales.". También se debe considerar que no "*toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral.*" En tanto, la primera "*hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas*", y la segunda, "*va dirigida a las desventajas o*

*restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que les impiden participar plenamente en las actividades laborales.”, siendo fundamental comprender que la discapacidad no debe ser apreciada como una enfermedad, sino como una condición que requiere ajustes y adaptaciones para garantizar la igualdad de oportunidades.*

En este contexto, para identificar la discapacidad, es necesario tener en cuenta, según sentencia SL1152-2023:

*a. La deficiencia física, mental o sensorial;*

*b. Si es de mediano o largo plazo, lo que implica que la participación en la vida profesional de la persona se vea obstaculizada de un modo prolongado como el descrito, valoración al ser fáctica y basada en las pruebas, corresponde identificar si la patología «cáncer de seno» de la trabajadora reúne o no tales características;*

*c. Analizar si tal hecho reprime o afecta su participación en el ámbito laboral en igualdad de condiciones a la de los demás trabajadores, es decir, si el diagnóstico -cáncer de seno- le dificulta a la trabajadora desarrollar plenamente sus roles ocupacionales, que, en este caso, hacían referencia al cargo de líder de desarrollo de sistemas;*

*d. Se requiere valorar los elementos aportados en el proceso, dicho análisis probatorio estará formado por todo elemento de convicción que permita determinar que esta se haya prolongado significativamente, fundado en criterios objetivos como: la historia clínica, las mismas incapacidades, reubicaciones, recomendaciones médicas, entre otros elementos que den cuenta de que la patología en verdad tuvo un carácter duradero que a la fecha del despido impidió a la persona su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.*

Ahora, cuando se pone fin a un contrato laboral sin haber solicitado previamente el permiso del Ministerio del Trabajo, se activa la presunción de despido discriminatorio. Sin embargo, dicha inferencia puede ser desvirtuada, dado que, atendiendo las cargas probatorias, tanto al demandante como al demandado, les corresponden acreditar unos supuestos. Sobre el particular, en la citada providencia, se indicó:

- ***Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.***

- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador. (resaltos fuera del texto e intencionales de la sala)*

Dicho órgano de cierre, también dejó claro que se apartaba de

*"... interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección 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. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características."*

**Ahora, para que la persona sea beneficiaria de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, según el criterio imperante de la Corte Constitucional, materializado en la SU087-2022,** se requiere la acreditación de tres supuestos: ***"(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación."***(resaltos fuera del texto original).

En virtud de lo expuesto y siguiendo los criterios establecidos por los órganos de cierre, y considerando la posibilidad, en gracia de discusión, de tomar en cuenta la confesión ficta, se observa que si bien el actor ingresó a establecimiento hospitalario el 24 de julio de 2018, dejándose consignado en la historia clínica, ***"PACIENTE DE 21 AÑOS DE EDAD, SIN ANTECEDENTES APTOLOGICOSO (SIC), QUIEN SUFRE QUEMADURA DEL 4% SCT, SEGUNDO GRADO SUPERFICIAL, EN CARA POSTERIOR DE ANTEBRAZO DERECHO,***

*SE INGRESA PARA MANEJO MEDICO, RETIRO DE PRODUCTO, MOTIVO POR EL CUAL SE ORDENA MIDOZALAM Y ANALGESIA.*”, emitiéndose orden de *"DEBRIDAMIENTO DE HERIDA CON SS 1500 CC, SIN COMPLICACIONES, SIGNOS VITALES EN RANGOS NORMALES, SE DECIDE DAR ORDEN DE SALIDA CON RECOMENDACIONES.."*”, también lo es que **no se trajo evidencia que dé cuenta que dicha herida le hubiese generado en una deficiencia a mediano o largo plazo, que le impidiera el desarrollo de sus roles ocupacionales o representara una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios.** Esto es, de acuerdo a lo expuesto por la jurisprudencia especializada, no está demostrada la existencia de una barrera en el entorno laboral que tropezara al actor desempeñarse en igualdad de condiciones que los demás. No hay certidumbre de una discapacidad que dé lugar a su reintegro. Y en palabras de la corte Constitucional, no hay medios de convicción que respalden una *"condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades"*, pues, lo único que deja ver ello, son los dichos expuesto por el mismo actor en la demanda y lo narrado por este al momento de la elaboración del dictamen de pérdida de capacidad laboral ante la Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia, donde mencionó *"que ha sido rechazado por la cicatriz, en lo laboral"*, luego, ante la falta de respaldo de los supuestos establecidos para la configuración de la estabilidad laboral reforzada, procedente resulta la confirmación del fallo.

Al no haberse contado con la comparecencia de la parte demandada, no hay lugar a imponer condena en costas.

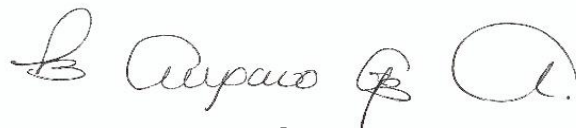
En mérito de lo expuesto, la **Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito dentro

del proceso ordinario promovido por **Juan Guillermo Vega Céspedes**,  
en contra la **Empresa Aditivos y Acabados Gráficos S.A.S.**

Al no haberse contado con la comparecencia de la parte demandada, no  
hay lugar a imponer condena en costas.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO**, que se fijara por  
**secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto  
por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto  
AL2550-2021.

**Las magistradas** (firmas escaneadas)



**LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**

***En ausencia justificada***

**CLAUDIA ANGELICA MARTINEZ CASTILLO**