

**TEMA: DESPIDO INDIRECTO-** Si un empleado alega despido indirecto, debe demostrar la terminación unilateral del contrato, y que los hechos que generaron esta decisión realmente ocurrieron y fueron comunicados al empleador al momento de presentar la carta de dimisión, ya que posteriormente no puede alegar causales diferentes./ **RENUNCIA VOLUNTARIA-** Si al momento del finiquito contractual no se indica una causal específica o la que se señala no corresponde a los hechos adjudicados como justificación del despido, debe el juez realizar la correspondiente adecuación normativa a partir de los hechos descritos en la misma comunicación, sin que le sea dable que, en caso de encontrar algún yerro en la invocación de la fuente jurídica, exonerar de la pretensión indemnizatoria, no en vano se reputa de éste el conocimiento del derecho./

**HECHOS:** Se tiene que el actor pretende el pago de la indemnización por despido injusto, así como las costas del proceso. La primera instancia concluyó con sentencia emitida por el Juzgado Veintisiete Laboral del Circuito, en la que se decidió absolver a la sociedad ARUS S.A., de las pretensiones incoadas en su contra por el señor JOHN EDILBERTO TREJOS GONZÁLEZ. El problema jurídico queda circunscrito a determinar si las razones que arguye el actor constituyen justas causas atribuibles al empleador para el finiquito del contrato, tornándose así en un despido indirecto, que conlleva el otorgamiento de la indemnización tarifada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

**TESIS:** (...) el despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales previstas en el literal b) del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST, y si bien en principio se ha señalado por parte de la jurisprudencia especializada que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato para impetrar judicialmente los efectos de su finalización injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde a quien declina, demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo (véase la sentencia SL14877 del 5 de octubre de 2016, reiterada en la providencia SL2842-2022).(...)En providencia SL417-2021, se explica: En todo caso, es oportuno señalar que la Sala ha adocinado que quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras). En esta última providencia referida se indicó: Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adocinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272). (...)Y en la SL745-2024, se expuso: Aquí se impone recordar que el despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal B) del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó, el art. 62 del CST y, aunque si bien en principio se ha señalado que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso, la carga de la prueba se

invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo (CSJ SL14877-2016, del 5 oct.2016, rad. 48885). En similar sentido se pueden consultar las sentencias CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018 y CSJ SL, o ago. 2011, rad. 41490, entre otras. Resaltos fuera del texto original. (...)De acuerdo con lo expuesto, se tiene que si un empleado alega despido indirecto, debe demostrar la terminación unilateral del contrato, y que los hechos que generaron esta decisión realmente ocurrieron y fueron comunicados al empleador al momento de presentar la carta de dimisión, ya que posteriormente no puede alegar causales diferentes. Esto es distinto a lo que ocurre con el despido directo, dado que al trabajador solo le basta probar el despido, siendo el patrono quien debe acreditar las razones que lo justifican.(...)Tal como se aprecia con nitidez, el accionante no enarboló ninguno de esos reproches que expone en la demanda como justificación para dar por finalizada unilateralmente su vinculación. Por el contrario, expresó que renunciaba de manera voluntaria e irrevocable al cargo, porque le era imposible seguir realizando su labor actual, agradeciendo incluso la confianza y el apoyo recibido durante su permanencia en la compañía. En ninguna parte de la misiva aparece que el trabajador hubiera atribuido al empleador el incumplimiento de sus obligaciones, ni mucho menos hizo alusión a los hechos mencionados en el escrito inicial, como hostigamientos, amenazas, presiones, cambios de horario sin acuerdo previo, afectaciones a su estudio, aumento de responsabilidades debido a la reducción del equipo de trabajo, trabajo nocturno y disponibilidad los fines de semana, negación de celdas de parqueadero, entre otros, como para con ello comprender que la renuncia estuviera fundada en una conducta patronal que se enmarcara en alguna de las causales previstas en el literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.(...)Y si bien no se desconoce que en la sentencia SL745-2024, se expuso: En este punto es importante recordar que, desde antaño la jurisprudencia tiene establecido que más allá de citar una disposición jurídica concreta en la carta de despido o de renuncia motivada o despido indirecto, lo verdaderamente importante es demostrar que los hechos endilgados constituyen una justa causa de terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la parte que tome la iniciativa, bien sea el trabajador o el empleador. Al efecto, si al momento del finiquito contractual no se indica una causal específica o la que se señala no corresponde a los hechos adjudicados como justificación del despido, debe el juez realizar la correspondiente adecuación normativa a partir de los hechos descritos en la misma comunicación, sin que le sea dable que, en caso de encontrar algún yerro en la invocación de la fuente jurídica, exonerar de la pretensión indemnizatoria, no en vano se reputa de éste el conocimiento del derecho.(...)Tampoco se configura la causal establecida por el numeral 2º literal b) art. 64 del C. S. del T.: Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de este.(...)Luego, procedente resulta concluir, tal y como lo determinó el a quo, que la relación laboral no cesó por despido indirecto, dado que el trabajador no formuló acusaciones contra el empleador que justificaran su decisión de renunciar, ya sea por incumplimiento de este o por menoscabo de sus condiciones laborales. Además, no se respaldaron con ningún medio de prueba los supuestos mencionados en la demanda que llevaron al finiquito del contrato, para con ello poder pregonar la indemnización solicitada.

MP: LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA:26/07/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

<b>PROCESO</b>	Ordinario
<b>DEMANDANTE</b>	John Edilberto Trejos González
<b>DEMANDADO</b>	Arus S.A.
<b>PROCEDENCIA</b>	Juzgado 27 Laboral del Cto
<b>RADICADO</b>	05001 3105 <b>027 2023 00053</b> 01
<b>INSTANCIA</b>	Segunda
<b>PROVIDENCIA</b>	Sentencia Nro. 152 de 2024
<b>TEMAS Y SUBTEMAS</b>	Indemnización por despido indirecto- renuncia voluntaria
<b>DECISIÓN</b>	Confirma absolución

Hoy, **veintiséis (26) de julio de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados **Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García y Luz Amparo Gómez Aristizábal**, procede a emitir pronunciamiento, con relación al grado jurisdiccional de consulta en favor del señor **John Edilberto Trejos González**, ordenado frente a la sentencia proferida por el Juzgado Veintisiete Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario que promoviera en contra de la empresa **Arus S.A.** Radicado único nacional 05001 3105 **027 2023 00053** 01.

La Magistrada ponente en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto, estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº 014**, que se plasma a continuación:

#### **Antecedentes**

Atendiendo la fijación del litigio y con ello lo que es objeto de análisis, se tiene que el actor pretende el pago de la indemnización por despido injusto, así como las costas del proceso.

De los hechos narrados se tiene, en síntesis, que, el 23 de diciembre de 2013 inició labores como auxiliar de operaciones con un contrato a término fijo. Debido a su destacada labor, su vinculación mutó a término indefinido en 2014. Recibió ascensos a lo largo de los años como reconocimiento por su labor. Afirma el actor que desde que Vanessa Gómez asumió el área de monitoreo, hubo tensiones. Vanessa mostró actitudes hostiles, como cambiar su horario sin acuerdo previo, además de enviarle respuestas de cursos de capacitación que la empresa solicitaba realizar sin haberlos pedido, lo cual va en contra de la transparencia y buscaba sancionarlo. Expone que, tras una cirugía de apendicitis en abril de 2021, Vanessa le sugirió que trabajara desde casa sin reportar la incapacidad, lo cual rechazó por considerarlo explotación laboral. Asevera que su equipo de trabajo se redujo y sus responsabilidades aumentaron, incluyendo turnos nocturnos y disponibilidad los fines de semana, lo que afectó su descanso. A partir de agosto de 2022, la empresa cambió las condiciones acordadas sobre trabajo remoto, exigiendo más presencia física sin justificación clara. Además, se evidenció un trato desigual respecto a la exigencia de certificaciones para avanzar en su carrera, algo que no se aplicó a otros empleados en situaciones similares. Se le negó una celda de parqueo mientras otros la obtuvieron, y se le impidió participar en reuniones claves con clientes, a pesar de ser su responsabilidad. Después de recibir una propuesta de trabajo en el Éxito que no mejoraba sus condiciones actuales, rechazó la oferta debido a que no se respetaba su horario de estudio. No obstante, mientras estaba en el proceso, el señor José Julián Sánchez buscaba su reemplazo. Al exponerle que no había aceptado, Sánchez, molesto, le dijo qué iba a hacer si desde el 1 de febrero empezaba a rotar, lo que tenía como fin hostigarlo y cansarlo para que renunciara. Posteriormente, José Julián Sánchez lo citó a la empresa en Itagüí bajo la premisa de discutir su horario de trabajo, pero resultó ser una artimaña para presionarlo. Se le dijo que debía escoger entre estudiar o trabajar. Ante la presión y las amenazas percibidas, decidió renunciar inmediatamente para no comprometer sus estudios de maestría, ni su bienestar personal. Después de

presentar su dimisión, Vanessa Gómez celebró su salida, lo que refleja un ambiente hostil y una actitud negativa hacia él por parte de la empresa.

En auto del **22 de junio de 2023, se admitió** y ordenó dar trámite a la acción. Debidamente notificada de esta actuación la pasiva, por conducto de apoderado, allegó escrito de contestación aceptándose la vinculación laboral del demandante y los ascensos. Los restantes supuestos o no son ciertos o no le constan. En su defensa expuso que en ningún momento se presentó hostigamiento, ni queja por parte de este mientras estuvo empleado. Por el contrario, exhibió renuncia voluntaria, irrevocable y por motivos personales, como lo adujo en su comunicación rescisoria, siendo aceptada y efectiva a partir del 30 de enero. Para esa fecha, ya se habían reportado las novedades para efectos de Seguridad Social, por lo que el retiro en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) se hizo el 1º del mes siguiente. **Resistió** las pretensiones y propuso **las excepciones** de: inexistencia de despido indirecto, pago, compensación y prescripción.

La primera instancia concluyó con sentencia emitida por el Juzgado Veintisiete Laboral del Circuito, en la que se decidió:

PRIMERO: ABSOLVER a la sociedad ARUS S.A., identificada con NIT. 800.042.471-8, de las pretensiones incoadas en su contra por el señor JOHN EDILBERTO TREJOS GONZÁLEZ identificado con cédula de ciudadanía No. 1.020.455.844, conforme se expuso en la parte motiva.

SEGUNDO: COSTAS correrán a cargo de la parte actora, tásense por secretaria. Fíjense como agencias en derecho la suma de \$100.000.

TERCERO: REMITIR el presente proceso en el grado jurisdiccional de CONSULTA al superior, Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín (Reparto) de conformidad con el artículo 69 del C.P.T. y de la S.S.

El a quo, luego de explicar que cualquier decisión judicial debe fundamentarse en pruebas regularmente aportadas al proceso, señaló que incumbe a las partes acreditar los hechos que sustentan sus pretensiones. Asimismo, indicó que el auto despido o despido indirecto ocurre cuando el

trabajador se ve obligado a terminar el contrato debido a conductas irregulares del empleador, como el incumplimiento de obligaciones laborales o agresiones físicas o morales. Dichas circunstancias deben ser manifestadas por el empleado en el momento de la extinción del contrato, para que posteriormente no se aleguen motivos diferentes, lo cual garantiza el principio de contradicción y el derecho de defensa.

Concluyó que el actor presentó carta de renuncia por motivos personales el 30 de enero de 2023, sin que exista medio de convicción que indique que el vínculo se finiquitó por culpa del empleador a causa de acoso laboral o incumplimientos graves, por lo que absolvió de las pretensiones incoadas.

Al ser la decisión adversa a los intereses al demandante y no haberse formulado recurso de apelación, se conoce de la misma en el grado jurisdiccional de consulta.

La demandada hizo uso de la **etapa de alegaciones** para solicitar la confirmación de la decisión. Argumentó que las pretensiones del actor carecen de fundamento, ya que no se expuso causal para la terminación del contrato imputable al empleador.

En orden a decidir, basten las siguientes,

**consideraciones:**

De conformidad con lo expuesto, el **problema jurídico** en esta instancia queda circunscrito a determinar si las razones que arguye el actor constituyen **justas causas atribuibles al empleador para el finiquito del contrato**, tornándose así en un despido indirecto, que conlleva el otorgamiento de la indemnización tarifada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Pues bien, el **despido indirecto** producto de la renuncia del trabajador, se configura **cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales previstas en el literal b) del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST**, y si bien en principio se ha señalado por parte de la jurisprudencia especializada que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato para impetrar judicialmente los efectos de su finalización injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, **además, le corresponde a quien declina, demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo** (véase la sentencia SL14877 del 5 de octubre de 2016, reiterada en la providencia SL2842-2022).

En providencia **SL417-2021**, se explica

***En todo caso, es oportuno señalar que la Sala ha adoctrinado que quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras). En esta última providencia referida se indicó:***

*Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que **de antaño ha adoctrinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272). Destacado intencional.***

Y en la SL745-2024, se expuso:

*Aquí se impone recordar que el despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal B) del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó*

*el art. 62 del CST y, aunque **si bien en principio se ha señalado que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo** (CSJ SL14877-2016, del 5 oct.2016, rad. 48885).*

*En similar sentido se pueden consultar las sentencias CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018 y CSJ SL, o ago. 2011, rad. 41490, entre otras. Resaltos fuera del texto original*

Sobre el particular también puede verse la SL215-2024.

Adicionalmente, las razones que justifican esa terminación, deben ser expuestas con la debida oportunidad, a fin de que no haya lugar a duda acerca de las causales que dieron origen a tal terminación, esto en atención al párrafo del art. 62 del estatuto sustantivo especial, replicado en el 66 de la misma obra:

***La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.***

Sobre el particular en sentencia SL2412-2016 la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, indicó:

*Y es que en realidad, **la decisión de finiquitar el vínculo contractual en esas condiciones debe realizarse dentro de un término prudencial**, razonable, de suerte que no exista duda de que el motivo que se alega como originario del mismo, en realidad lo es; es decir, que se evidencie el nexo causal entre uno y otro, lo que lógicamente, **no implica que el despido indirecto deba darse de manera inmediata o coetáneamente con el hecho generador del mismo.** Negrillas fuera del texto.*

Y en la SL794-2024, se enseñó:

*De manera preliminar ha de recordar la Sala que el despido indirecto se configura cuando el operario da por terminada la relación laboral, porque el empleador ha incurrido en alguna de las causales previstas en el literal b) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que modificó el 62 del CST (CSJ SL14877-2016).*

***En ese caso, el primero debe manifestarle al segundo la causal o motivo de su decisión, sin que después pueda alegarse válidamente uno distinto. Memora la Sala, al respecto, la providencia CSJ SL, 26 jun. 2012, rad. 44155, en la que enseñó:***

***El despido indirecto o autodespido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.*** Resaltos fuera del texto original

De acuerdo con lo expuesto, se tiene que si un empleado alega despido indirecto, debe demostrar la terminación unilateral del contrato, y que los hechos que generaron esta decisión realmente ocurrieron y fueron comunicados al empleador al momento de presentar la carta de dimisión, ya que posteriormente no puede alegar causales diferentes. Esto es distinto a lo que ocurre con el despido directo, dado que al trabajador solo le basta probar el despido, siendo el patrono quien debe acreditar las razones que lo justifican.

Así las cosas, basta analizar la carta mediante la cual el trabajador dimitió del contrato (pdf. 06. pág. 9), la cual no fue tachada, para avizorar de entrada que no es procedente acoger las pretensiones, ya que el mismo señaló en el comunicado:

---

Itagüí-Antioquia, 30 de Enero de 2023

Señores ARUS S.A

Cordial saludo, José Julián Sánchez  
Lider Contrato GTI

Asunto: Carta de renuncia

La presente carta es con motivo de saludarle e informarle que, mediante el presente documento, yo, John Trejos González con número de identificación 1020455844 de Bello/Antioquia no seguiré desempeñándome como Analista de Automatización en esta empresa por motivos personales. Por lo que se me hace imposible seguir realizando mi labor actual y me obliga a renunciar de manera voluntaria e irrevocable a mi cargo, a partir del día 30 de Enero de 2023.

Deseo aprovechar esta oportunidad para agradecer la confianza y el apoyo recibido durante mi permanencia en la compañía.

  
John Trejos González  
1020455844

Tal como se aprecia con nitidez, el accionante no enarboló ninguno de esos reproches que expone en la demanda como justificación para dar por finalizada unilateralmente su vinculación. Por el contrario, expresó que renunciaba de manera voluntaria e irrevocable al cargo, porque le era imposible seguir realizando su labor actual, agradeciendo incluso la confianza y el apoyo recibido durante su permanencia en la compañía. En ninguna parte de la misiva aparece que el trabajador hubiera atribuido al empleador el incumplimiento de sus obligaciones, ni mucho menos hizo alusión a los hechos mencionados en el escrito inicial, como hostigamientos, amenazas, presiones, cambios de horario sin acuerdo previo, afectaciones a su estudio, aumento de responsabilidades debido a la reducción del equipo de trabajo, trabajo nocturno y disponibilidad los fines de semana, negación de celdas de parqueadero, entre otros, como para con ello comprender que la renuncia estuviera fundada en una conducta patronal que se enmarcara en alguna de las causales previstas en el literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Y si bien no se desconoce que en la sentencia SL745-2024, se expuso:

En este punto es importante recordar que, desde antaño la jurisprudencia tiene establecido que más allá de citar una disposición jurídica concreta en la carta de despido o de renuncia motivada o despido indirecto, **lo verdaderamente importante es demostrar que los hechos endilgados constituyen una justa causa de terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la parte que tome la iniciativa, bien sea el trabajador o el empleador.**

Al efecto, **si al momento del finiquito contractual no se indica una causal específica o la que se señala no corresponde a los hechos adjudicados como justificación del despido, debe el juez realizar la correspondiente adecuación normativa a partir de los hechos descritos en la misma comunicación, sin que le sea dable que, en caso de encontrar algún yerro en la invocación de la fuente jurídica, exonerar de la pretensión indemnizatoria, no en vano se reputa de éste el conocimiento del derecho.**

Para el caso, no se desplegó actividad probatoria por parte del actor tendiente a demostrar que la dimisión no fue voluntaria e irrevocable, sino

que se debió a las causales que alega. Adicionalmente, no elevó queja ni reclamación ante el comité de convivencia laboral frente a un maltrato laboral, tal y como se desprende de la certificación emitida el 1 de julio de 2023 (pdf. 06. Pág. 16 y 17), definido por la Ley 1010 de 2006 como:

*Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultraje que lesione la integridad moral o los derechos a la integridad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participa en una relación de trabajo de tipo laboral.*

Tampoco se configura la causal establecida por el numeral 2º literal b) art. 64 del C. S. del T.:

*Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de este.*

Luego, procedente resulta concluir, tal y como lo determinó el a quo, que la relación laboral no cesó por despido indirecto, dado que el trabajador no formuló acusaciones contra el empleador que justificaran su decisión de renunciar, ya sea por incumplimiento de este o por menoscabo de sus condiciones laborales. Además, no se respaldaron con ningún medio de prueba los supuestos mencionados en la demanda que llevaron al finiquito del contrato, para con ello poder pregonar la indemnización solicitada. Por lo tanto, se confirma la sentencia de primera instancia.

No habrá imposición de costas al analizarse en el grado jurisdiccional de consulta.

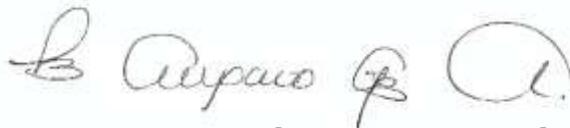
En mérito de lo expuesto, la **Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **confirma** la sentencia

proferida por el Juzgado Veintisiete Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario promovido por **John Edilberto Trejos González** contra **Arus S.A.**

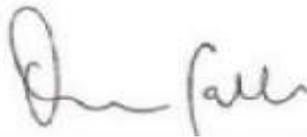
Sin costas al analizarse la decisión en el grado jurisdiccional de consulta.

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.

**Los magistrados** (firmas escaneadas)



**LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL**



**ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**



Firma Digitalizada Para Actos  
Judiciales

**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**