



Rama Judicial
Sala Jurisdiccional Disciplinaria
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO
DE PASTO**

Teléfono móvil: 3225285458
j03lapas@cendoj.ramajudicial.gov.co

JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE PASTO

El secretario del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto

HACE SABER

Que se profirió sentencia en el siguiente proceso.

RADICACION No.: 2019-00439-01

CLASE DE PROCESO: ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: MANUEL ISANDARA JOJOA

DEMANDADO: EMPOPASTO S.A.E.S.P.

El presente edicto se publica de manera virtual en la pagina web de la rama judicial; en el micrositio por el término de un día, hoy diecinueve (19) de diciembre de 2022 con fundamento en lo previsto en el artículo 41 literal D del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social; en concordancia con el artículo 40 y el literal C; del artículo 41 ibidem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación de este edicto.

MARIO RENÉ MENESES PAREDES
Secretario



Rama Judicial
Sala Jurisdiccional Disciplinaria
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO
DE PASTO

Teléfono móvil: 3225285458

j03lapas@cendoj.ramajudicial.gov.co

EDICTO # 4

FECHA Y HORA DE PUBLICACIÓN: LUNES, 19 DE DICIEMBRE DE 2022 – 08:00 A.M.

PROCESO:	C.U.R.P.:	PROCEDENCIA:	DEMANDANTE (S):	DEMANDADO (A-S):	PROVIDENCIA:	FECHA:
ORDINARIO	520014105001201 90043901	JUZGADO PRIMERO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORAL DE PASTO	MANUEL ISANDARA JOJOA	EMPOPASTO S.A.E.S.P.	SENTENCIA #4 ESCRITA	19 DE DICIEMBRE DE 2022

El presente **EDICTO** se publica virtualmente, en la página web de la Rama Judicial, en el micrositio de este juzgado por el término de **un (01) día, en la fecha y hora arriba anotadas**, con fundamento en lo previsto en el artículo 40 del CPTSS, en concordancia con el literal C., del artículo 41 ibídem **Y SE FIJA FÍSICAMENTE EN LA CARTELERA DE LA SECRETARÍA**. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación de este edicto.

MARIO RENE MENESES PAREDES
SECRETARIO

RADICACIÓN: 2019-00439-01.
PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA – CONSULTA.
DEMANDANTE: MANUEL ISANDARA JOJOA
DEMANDADO: EMPOPASTO S.A.E.S.P



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público

JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE PASTO

San Juan de Pasto, diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintidós (2022).

En observancia al numeral 1° del artículo 13 de la ley 22 13 de 2022, procede el Juzgado a emitir sentencia escrita en la que se decide sobre el grado jurisdiccional de consulta frente a la sentencia del dieciocho (18) de septiembre del año 2020 emitida por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Pasto.

1. ANTECEDENTES

1.1 SUPUESTOS FÁCTICOS

El señor MANUEL ISANDARA JOJOA, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía N°12.969.424 de Pasto, demandó a la EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE PASTO EMPOPASTO. S. A. E.S.P, identificado con NIT 891200686-3, fundamentando su demanda en que fue vinculado como trabajador, mediante contrato de trabajo inferior a un año, a partir del 1 de agosto de 2016 hasta el 31 de diciembre del mismo año. El salario percibido por el demandante fue \$850.000 mensuales, el horario establecido por la empresa era de 7:00 am a 12:00 m y de 2:00 pm a 7:00 pm, o hasta que se termine la obra. Desempeñaba funciones como: realizar cortes y reconexiones, instalación o cambio de medidores, instalación de tapas y bocinetas, cuando había fugas de agua, entre otras.

Así mismo, refiere que con oficio de fecha 31 de agosto de 2016, la Empresa le informó la terminación del contrato de trabajo, presuntamente por no haber superado el período de prueba.

El demandante refiere que el oficio de terminación de contrato fue entregado el (1) de septiembre de 2016, fecha en la cual firmó el recibido, afirmando que su entrega se dio de manera extemporánea.

1.2 PRETENSIONES

El demandante persigue:

-La declaración de existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término fijo de 5 meses comprendidos entre el (1) de agosto de 2016 y 31 de diciembre del mismo año con EMPOPASTO S.A. E.S.P.

-La declaración de que el contrato fue terminado sin justa causa causando.

-La declaración de existencia de perjuicios económicos y morales.

-La condena al pago de la indemnización correspondiente por despido unilateral y sin justa causa, la indemnización por perjuicios materiales y morales y la indexación de las condenas.

La demanda ordinaria laboral de única instancia fue radicada el día 04 de septiembre de 2019 (Fl.24), correspondiendo su reparto al Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Pasto, la cual fue admitida mediante auto No. 1743 fechado a 01 de octubre de 2019 (Fl. 25), en dicha providencia se dio el trámite de proceso laboral de única instancia y se ordenó notificar al Ministerio Público y a la parte demandada, actuaciones que se llevaron a cabo en legal forma.

RADICACIÓN: 2019-00509-01.
PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA – CONSULTA.
DEMANDANTE: EDGAR EDUARDO BURBANO NARVAEZ.
DEMANDADO: COLPENSIONES

1.3 CONTESTACION DE LA DEMANDA

Al dar respuesta a la demanda, **EMPOPASTO S.A. E.S.P.**, acepta la existencia del contrato de trabajo y los extremos temporales de la misma, pero refiere que el contrato terminó dentro del período de prueba y que no hay lugar a indemnizar por despido injusto al demandante, por cuanto se notificó al demandante mediante oficio de fecha 31 de agosto de 2016 la terminación del contrato de trabajo, quien firmó el recibido sin dejar ningún tipo de anotación.

Propone excepciones de fondo denominadas: *“terminación del contrato de trabajo dentro del período de prueba.”*, *“inexistencia de causa para pedir”*, *“aceptación sin ninguna observación por parte del trabajador de la comunicación de terminación de contrato de trabajo en periodo de prueba.”*, *“pago”*, *“buena fe”*, *“prescripción”* y la *“innominada”*.

Por su parte la señora Procuradora 12 Judicial I para asuntos del trabajo y la seguridad social de Pasto habiéndose notificado personalmente se abstuvo de intervenir.

1.4 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Llevada a cabo la audiencia de que tratan los artículos 70 y 72 del CPT y SS el 18 de septiembre de 2020, se verificó la contestación de demanda por parte de EMPOPASTO S.A. E.S.P en los términos del artículo 31 del C.P.T y de S.S, la Juez de única instancia declaró fracasada la audiencia de conciliación por falta de ánimo conciliatorio de las partes, fijo el litigio, decretó las pruebas aportadas y solicitadas, practicó las mismas y una vez clausurado el debate probatorio y escuchados los alegatos de las partes decidió en única instancia en el sentido de declarar probadas las excepciones *“terminación del contrato de trabajo dentro del periodo de prueba”*, y *“aceptación sin ninguna observación por parte del trabajador de la comunicación de terminación de contrato de trabajo en periodo de prueba”*, en consecuencia absolvió a la demandada de la totalidad de pretensiones y condenó en costas a la demandante.

La *A Quo* consideró que el periodo de prueba señalado en el artículo 76 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo tiene por objeto *“apreciar las aptitudes del trabajador por parte del empleador y por parte del trabajador la conveniencia de las condiciones de trabajo”*.

Así mismo trajo a colación la jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia (SL4103 de 2018) en la cual ha sostenido que las partes están facultadas para pactar un periodo de prueba con las implicaciones ya advertidas, periodo en el cual es posible dar por terminado el contrato de trabajo sin previo aviso y sin invocar motivación particular. Determinándose que los únicos requisitos exigibles al empleador que termine el contrato de trabajo son: 1) La existencia del pacto por escrito que no exceda la duración máxima legal y 2) que la manifestación no esté viciada por error fuerza o dolo.

Para ello, el despacho de conocimiento procede analizar si en este asunto el empleador cumplió con los requisitos establecidos y determinar si la terminación se hizo o no de manera extemporánea.

En primer lugar que se haya pactado por escrito lo cual se avizora en el contrato que se aportó con la demanda visible a folios 19-20, exactamente en la cláusula décimo primera el cual equivale a la quinta parte de la duración del contrato, en concordancia con la cláusula sexta del mismo que establece el término de duración de 5 meses. Con ello la *A Quo* concluye que el periodo de prueba máximo correspondía a un mes calendado del 1 al 31 de agosto de 2016, sin que se haya excedido, de la duración máxima permitida para el periodo de prueba.

En segundo lugar frente a que la manifestación de la voluntad no esté viciada de error, fuerza o dolo, la *A Quo* advierte que dichas circunstancias no han sido esgrimidas por la parte demandante en ningún aparte de la demanda, así mismo tampoco esa judicatura avizoró indicios que lleven a concluir la existencia de vicios en la voluntad de los contratantes, de manera que sin lugar a dudas la voluntad de los contratantes se expresó de manera libre, espontánea y libre de cualquier tipo de apremios que invaliden lo pactado.

RADICACIÓN: 2019-00509-01.
PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA – CONSULTA.
DEMANDANTE: EDGAR EDUARDO BURBANO NARVAEZ.
DEMANDADO: COLPENSIONES

Así mismo atendiendo a que la duración del periodo de prueba se pactó en meses, se tuvo en cuenta el calendario común según el cual el mes de agosto inicia el día 1 y termina el día 31 a las 00 horas.

Ahora bien, respecto a la presunta extemporaneidad para la terminación del contrato alegada por la parte actora, la Juez de Pequeñas Causas Laborales, esgrime que la única prueba documental de ello es la copia de recibido de dicho oficio visible a folio 12 donde se observa en *manuscrito* “recibido 1 de septiembre de 2016 hora 7 am”, documento que fue tachado de manera oportuna por parte de la demandada EMPOPASTO S.A E.S.P; aunado a ello se puede advertir que el demandante manifestó haber leído el documento referido antes de firmar y decía que no había superado el periodo de prueba “, también refiere que no realizó ninguna anotación ni realizó objeción alguna en cuanto al contenido y afirmaciones realizadas en este documento; con lo cual la Juez de instancia acertadamente le restó credibilidad tomando como documento válido para acreditar la terminación del contrato el aportado por la parte demandada debidamente autenticada, que tiene idéntico contenido a excepción del recibido con fecha 1 de septiembre de 2016, aportado por EMPOPASTO S.,A E.S.P, visible a folio 70 del expediente digital.

En consecuencia, la A Quo concluye de conformidad con lo establecido en el artículo 167 del CGP, aunado al análisis conjunto de las pruebas documentales y la testimonial recaudada, se puede advertir que ninguno de los testigos presenciaron el hecho de la terminación del contrato entre las partes, de suerte que lo manifestado por los testigos se constituye en un conocimiento de oídas aunado a que la recordación frente a la fecha del 1 de septiembre de 2016 como fecha de terminación del contrato laboral del demandante no ofrece credibilidad por cuanto los testigos no dieron una respuesta contundente de la razón de su dicho, por ello la parte demandante no logró acreditar que la carta de terminación de contrato fue entregada el 1 de septiembre de 2016, estableciéndose entonces con certeza que dicha carta fue entregada el día 31 de agosto de 2016, en concordancia con el tenor literal de la misma y declarando probadas las excepciones planteadas por la parte demandada y absolviendo de todas las pretensiones incoadas.

2. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En acatamiento a lo dispuesto en el artículo 69 del C. P del T. y S. S., en concordancia con lo establecido por la Corte Constitucional en Sentencia C-424 de 2015, le corresponde a este despacho revisar el plenario en su totalidad, en orden a determinar si la decisión absolutoria debe ser confirmada por encontrarla ajustada a derecho, o en caso contrario, proferir la resolución que el caso amerite.

2.1. PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER

Analizado el asunto se tiene que no existe ninguna controversia sobre los siguientes supuestos fácticos de la sentencia consultada: (i) la existencia del vínculo contractual mediante contrato de trabajo a término fijo entre el señor MANUEL INSANDARA y EMPOPASTO S.A E.S.P., (ii) La duración del mismo (iii) salario devengado (iv) pacto expreso de período de prueba.

Bajo este horizonte, corresponde estudiar si el oficio de terminación del contrato de trabajo de fecha 31 de agosto de 2016, en el cual se informaba al trabajador que no superó el período de prueba se entregó dentro de dicho periodo o de manera extemporánea.

3.2. CONTABILIZACION DE TERMINOS DERIVADOS DE CONTRATOS LABORALES

Es procedente, previo a resolver de fondo el problema jurídico planteado, establecer si la contabilización de términos en el ámbito contractual laboral se debe tomar como días hábiles o días calendario, para con ello precisar si el mes de agosto de 2016, época en la que feneció el contrato de trabajo del demandante MANUEL INSANDARA con EMPOPASTO E.A E.S. P, debe contarse de 31 días como lo indica el calendario común.

La H. Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, ha determinado lo siguiente:

“Pues bien, todo lo reseñado, así como los ejemplos enunciados, se traen a colación para precisar:

RADICACIÓN: 2019-00509-01.
PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA – CONSULTA.
DEMANDANTE: EDGAR EDUARDO BURBANO NARVAEZ.
DEMANDADO: COLPENSIONES

(i) que el contrato de trabajo se ejecuta todos los días, desde su inicio hasta su finalización, incluyendo días de descanso obligatorios y festivos;

(ii) por lo anterior, **algunos plazos en días referidos al contrato de trabajo en los cuales la ley no califica si son hábiles o calendario, deben entenderse corridos;**

(iii) en tal orden de consideraciones, el plazo de 90 días, precisamente establecido para la liquidación del contrato de trabajo, es calendario;

(iv) las reglas civiles de cómputo de plazos no son compatibles con la lógica del contrato de trabajo; luego, deben aplicarse con el cuidado de no confundir la contabilización de los términos con el cómputo de los tiempos de servicio, los plazos de vigencia de los contratos y los otorgados para la realización de ciertas actuaciones relativas al contrato de trabajo (preaviso de 30 días de terminación de contrato a término fijo; aviso de 15 días para el despido por las causales 9 a 15 del literal a), artículo 62 Código Sustantivo de Trabajo; 90 días para la liquidación del contrato de trabajo de los trabajadores oficiales según el Decreto 797 de 1949, entre otros).¹ (Subraya del despacho).

De conformidad con lo transcrito, la mencionada sentencia analiza de manera detallada, como en materia laboral al no haber mención legal expresa *en principio*, los días para contabilizar los preavisos del artículo 62 del C.S.T o el plazo de gracia contemplado en el artículo 1º del Decreto 797 de 1949 90, son hábiles pues no hay mención legal expresa que refiera que son calendario. Pero hace la siguiente reflexión que, sin equívocos, indica que los días para contabilizar términos derivados de un contrato laboral, son los del calendario común.

“Sin embargo, para la Sala ese entendimiento no es correcto, puesto que en el Derecho del Trabajo existe la particularidad de que el contrato de trabajo se ejecuta día a día, desde la fecha de su suscripción hasta aquella de su finalización. Todos los días, incluso los de descanso dominical y festivo, suman para efectos laborales.

Por lo anterior, esta Corporación ha afirmado que «[...] en lo relacionado a preavisos y demás situaciones que surgen del vínculo individual de trabajo, no se puede perder de vista que este es continuado y su desenvolvimiento no se trunca con los festivos o feriados, que en manera alguna producen efectos de suspensión o terminación del contrato, sino, simplemente, constituyen días de obligado descanso» (sentencia de 16 de septiembre de 1981, ordinario de Leonidas Cortés M. contra Sears Roebuck de Cali S.A.). Este criterio fue reiterado en la sentencia CSJ SL 2739, 16 mar. 1989, en la que se adocrinó que los días del contrato de trabajo no son «**hábiles sino corridos**».²(Negrilla del despacho).

3.3 PERIODO DE PRUEBA

De conformidad con lo establecido en el artículo 76 y siguientes del C.S.T, el período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo. Así mismo la normatividad citada establece su forma de estipulación, su duración máxima y los efectos jurídicos del mismo.

3.3.1 FORMA DE ESTIPULACION

Frente a esta circunstancia de validez para el período de prueba el artículo 77 del C.S.T exige, que la estipulación se haga por escrito, de lo contrario se regirá por las normas generales del contrato de trabajo.

Al respecto la Corte Suprema ha establecido lo propio: “En suma, la Corte rectifica su jurisprudencia en el sentido que los actos formales del Derecho del Trabajo como el contrato a término fijo, el acuerdo de salario integral o **periodo de prueba, inexorablemente, no solo deben constar por escrito para su existencia (formalidad ad substantiam actus o ad solemnitatem) sino que su prueba no**

¹ Sentencia SL981-2019, Radicación N.º 74084. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, veinte (20) de febrero de dos mil diecinueve (2019).

² Ibidem, paginas 50-51.

RADICACIÓN: 2019-00509-01.
PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA – CONSULTA.
DEMANDANTE: EDGAR EDUARDO BURBANO NARVAEZ.
DEMANDADO: COLPENSIONES

puede suplirse por un medio distinto al acto de constitución (formalidad ad probationem).³
(Negrilla del despacho).

3.3.2 DURACION MAXIMA

Tal como lo establece el artículo 78 citado, la duración del periodo de prueba en los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato.

3.3.3 EFECTOS JURIDICOS

La terminación del periodo de prueba se puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso, pero debe pagarse los salarios y prestaciones, durante el tiempo que se preste el servicio.

3.4 CASO CONCRETO

En el caso sub examine, se puede advertir en el contrato de trabajo celebrado entre las partes, aportado al plenario por la parte demandante (Fis. 19-20), específicamente en la cláusula DECIMA PRIMERA, que se establece el periodo de prueba equivalente a la quinta parte de la duración estimada del contrato, sin exceder de dos meses contados a partir de la fecha de inicio; esto en concordancia con la cláusula SEXTA que establece la duración del contrato de trabajo por cinco (05) meses, con lo cual para el despacho es claro que el periodo establecido es de un mes, contado desde el primero (01) de agosto hasta el treinta y uno (31) de agosto de 2016, acogiendo el criterio jurisprudencial referido acerca de la contabilización de términos, no como lo supone la parte actora, por cuanto el termino en el trabajo opera en días calendario, incluyendo domingos y festivos como días de descanso obligatorio.

Establecida validez del periodo de prueba referido, el despacho entra a dar respuesta al problema jurídico planteado en los siguientes términos:

El escrito dirigido al señor demandante MANUEL ISANDARA comunicándole la terminación de su contrato por no haber superado el periodo de prueba por parte de EMPOPASTO S.A E.S.P, fechado 31 de Agosto de 2016 se encuentra aportado tanto por el actor como por la parte demandada, cuyo contenido es idéntico a excepción de la firma de recibido, pues en el primer documento referido figura una anotación manuscrita que dice: *“recibido 1° de sep 2016 Hora 7:00 A.M”* seguido de la firma del señor ISANDARA; el segundo de los documentos aludidos, solamente cuenta con la firma de recibido del ahora demandante seguido de un número 12969424, que corresponde a su número de identificación.

Aunado a lo anterior, la prueba testimonial recaudada de los señores MARIO HENRY GONZALEZ y WILLIAM URBANO, respaldan el argumento planteado por la parte actora de haber recibido esta comunicación el día 1° de septiembre de 2016, en calidad de testigos de oídas, por cuanto no presenciaron de manera directa el momento en el cual el señor ISANDARA recibió dicha comunicación. Sin embargo, el señor MANUEL ISANDARA en su declaración, da cuenta de no haber plasmado ninguna anotación o desacuerdo en la copia de recibido del escrito citado, por cuanto fue intempestiva esta notificación y no supo qué decir. De manera que acertadamente para este despacho, la A Quo tuvo en cuenta el documento de comunicación referido aportado por EMPOPASTO S.A E.S.P., como plena prueba de la comunicación aludida.

Habiendo establecido que el periodo de prueba efectivamente corresponde a un mes calendario que termina el 31 de agosto de 2016 y la comunicación no contiene la fecha de recibido, la presunción de que fue entregada de manera extemporánea no logro ser desvirtuada por la parte actora, toda vez que mediante respuestas evasivas en la declaración de parte del señor MANUEL ISANDARA, no logró explicar satisfactoriamente a la Juez de conocimiento la razón por la cual a la firma de la comunicación no plasmó la fecha de recibido y tampoco una inconformidad clara.

³ Sentencia SL2804-2020, Radicación N.º 72466. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, veintidós (22) de julio de dos mil veinte (2020).

RADICACIÓN: 2019-00509-01.
PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA – CONSULTA.
DEMANDANTE: EDGAR EDUARDO BURBANO NARVAEZ.
DEMANDADO: COLPENSIONES

Así mismo, se puede establecer de la documental allegada que la parte actora formuló dos reclamaciones posteriores, una de fecha 19 de septiembre de 2016 y otra con fecha 7 de diciembre del mismo año; deprecando en la primera de ellas el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa y el pago de prestaciones sociales proporcional por haber trabajado 30 días.

Al igual que para la Juez de conocimiento, para este despacho es muy llamativo que no se haya manifestado nada acerca de la presunta extemporaneidad en la entrega de la comunicación de terminación del vínculo laboral, así mismo que se haya pretendido pago por laborar 30 días, cuando el demandante ha dejado claro en su intervención que el 31 de agosto trabajó de la manera habitual, pues así lo manifestó sin ningún manto de duda cuando la A Quo interroga acerca de si trabajó normalmente el día 31 de agosto de 2016. También llama la atención del despacho, que en esta primera petición el actor refiere haberse desempeñado laboralmente con EMPOPASTO S.A E.S.P mediante otra empresa durante 2015, fundamento fáctico que acota el Apoderado de la parte demandante en sus alegatos para argumentar que la estipulación del periodo de prueba en el contrato referido no tendría validez alguna y por ende para su terminación no habría mediado justa causa. Sin embargo, aduciendo a que este argumento no fue objeto de controversia en la única instancia, este despacho desestimaré su análisis en el grado jurisdiccional de consulta.

Frente a la segunda reclamación aportada, el despacho observa que el actor hace la manifestación de haber recibido la multicitada comunicación de la terminación de su contrato el día 1 de septiembre de 2016, echando de menos la razón por la cual en la primera oportunidad no se realizó esta manifestación, pues a pesar de haberse indagado al respecto al demandante en su declaración, fue evasivo y no ofreció respuesta a este interrogante, tan solo afirmó haber realizado la reclamación con asesoría de su Apoderado.

Bajo esta óptica probatoria, es posible concluir que efectivamente la terminación del contrato de trabajo del señor MANUEL ISANDARA se comunicó dentro del periodo de prueba, que se extendió hasta el día 31 de agosto de 2016, por cuanto de conformidad con el artículo 167 del C.G.P no se logró acreditar por parte del actor que la comunicación aludida se haya recibido por fuera del término estipulado en el contrato de trabajo; por consiguiente, esta Judicatura, al igual que la *ad quo*, acota la prosperidad de las excepciones propuestas por la parte demandada EMPOPASTO S.A denominadas “TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DENTRO DEL PERIODO DE PRUEBA” y “ACEPTACIÓN SIN NINGUNA OBSERVACIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR DE LA COMUNICACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO EN PERIODO DE PRUEBA”, por lo que ha de decidirse la confirmación de la sentencia consultada.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE PASTO,

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR en su integridad la sentencia consultada proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto el dieciocho (18) de septiembre del año 2020 dentro del proceso ordinario laboral de única instancia radicado con el No. 2019-00439, promovido por MAN UEL ISANDARA en contra de la EMPOPASTO S.A E.S.P.

SEGUNDO.- SIN COSTAS en esta instancia dado el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO.- DEVUELVASE el expediente en su totalidad al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LUZ AMALIA ANDRADE ARÉVALO
JUEZA