REPÚBLICA DE COLOMBIA

DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR

JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO CARTAGENA

RAD. 13001-41-05-002-2020-00185-01

SENTENCIA

En la ciudad de Cartagena de Indias, a los veintidós (22) días del mes de enero del año dos mil veinticuatro (2024), la Jueza Segundo Laboral del Circuito de Cartagena, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, especialmente las establecidas en el artículo 69 del CPTSS, en armonía con lo decidido en la sentencia C-424 de 2015, procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta en el proceso ordinario laboral promovido por la señora María Victoria Hidalgo Guillen contra la empresa Manpower de Colombia Ltda. y Colombia Móvil S.A. E.S.P.

I. ANTECEDENTES:

1.1.-PRETENSIONES DE LA DEMANDA:

La señora María Victoria Hidalgo Guillen actuando a través de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral contra la empresa Manpower de Colombia Ltda. y Colombia Móvil S.A. E.S.P., a fin de que se declare la responsabilidad solidaria de las empresas por la terminación sin justa causa del contrato de trabajo suscrito entre la señora María Victoria Hidalgo Guillen y Manpower de Colombia Ltda como consecuencia de un despido indirecto, por lo que pretende se condene a las demandadas a pagar los salarios dejados de percibir por la demandante al momento del despido indirecto; la liquidación por concepto de prestaciones sociales; la indemnización contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; la sanción moratoria de que trata el artículo 65 de la norma ibidem; al pago de las costas y lo que resulte probado extra y ultra petita, y que se realice la indexación a la condena.

1.2.-HECHOS:

Como fundamento fáctico de las pretensiones, relata la actora que el día 16 de octubre de 2018 suscribió contrato por obra o labor con la empresa Manpower de Colombia Ltda, en virtud del cual desempeñaba el cargo de asesora comercial como trabajadora en misión en las instalaciones de la empresa Colombia Móvil, funciones que cumplía en el horario de 8:00 a.m. a 12 p.m. y de 1:00 p.m. a 5:00 p.m. y percibía un salario de $781.242 (setecientos ochenta y un mil doscientos cuarenta y dos pesos) pagadero los días 30 de cada mes. Que en julio de 2019 se enteró que estaba en estado de embarazo, por lo que notificó a las dos empresas; que en el mismo mes

fue diagnosticada con embarazo de alto riesgo, por lo cual recibió varias incapacidades.

La demandante informa que debido a las incapacidades, su relación laboral con la administradora de la tienda Tigo Une comenzó a deteriorarse y a recibir comentarios despectivos por parte de la administradora que los asociaba a un bajo rendimiento, por lo cual, la demandante presentó una queja ante la empleadora Manpower poniéndola en conocimiento de la situación, queja sobre la cual no recibió respuesta alguna y, en consecuencia, decidió presentar renuncia el día 27 de septiembre de 2019 en la cual informó las razones de su renuncia, alegando que las mismas obedecían a una causal imputable a su empleador.

1.3.- ACTUACIÓN PROCESAL DE PRIMERA INSTANCIA:

La demanda fue repartida al Juzgado Segundo de Pequeñas Causas Laborales de Cartagena el 09 de septiembre de 2020, siendo admitida el día 11 de febrero 2021, ordenándose notificar conforme a lo estipulado en el artículo 8 del Decreto 806 de 2020 y correr traslado a las demandadas. En la etapa de excepciones previas, prosperó la excepción previa de falta de agotamiento de la reclamación administrativa presentada por la demanda Colombia Móvil S.A. E.S.P., por lo que fue excluida del trámite del presente proceso.

1.4.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

La empresa Manpower de Colombia Ltda. señaló que, si bien es cierto que existió una relación laboral entre ella y la demandante en la modalidad de contrato obra o labor desde el día 16 de octubre de 2018 hasta el 27 de septiembre de 2019, en virtud del cual la demandante laboraba como trabajadora en misión en las instalaciones de la empresa Colombia Móvil, informa que la misma culminó por renuncia voluntaria presentada por la trabajadora. Que es cierto que la demandante informó a la empresa de su estado de embarazo, sin embargo, que no le constan las incapacidades, así como el trato que esta manifiesta haber recibido por parte de la señora Madian Villareal Pinilla (administradora de la tienda Tigo Une).

Informó también, que no es cierto que la empresa hubiese hecho caso omiso a la queja presentada por la demandante, toda vez que la empresa envió un correo a la demandante solicitando que presentara el escrito al correo del área encargada - el cual informó a la demandante - que la señora Hidalgo acató la solicitud y procedió a enviar la comunicación; que la empresa le respondió solicitando que aportara las pruebas que soportaban lo manifestado por la demandante y, que ésta hizo caso omiso a lo solicitado por la demandada, razón por la cual el conducto regular para estos casos no se siguió por decisión de la demandante.

Manpower se opuso a todas y cada una de las pretensiones y propuso las excepciones de mérito denominadas pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema general de seguridad social – cumplimiento de obligaciones laborales por parte de Manpower de Colombia Ltda como empleador, buena fe por parte de Manpower de Colombia Ltda, debida terminación del contrato, prescripción, deber de declarar cualquier excepción que resulte probada en el proceso – declaración de oficio.

De otra parte, la demandada Colombia Móvil S.A. E.S.P. se opuso a todas las pretensiones de la demanda y señaló que es cierto que la demandante ingresó a laborar en sus instalaciones en las fechas señaladas como trabajadora en misión, en virtud del contrato de suministro de personal en misión suscrito entre ésta en calidad de empresa usuaria y Manpower como empresa de servicios temporales; que nunca existió una relación de índole laboral entre ésta y la demandante; que no le consta el estado de gravidez de la demandante y que no son ciertos los hechos manifestados por la demandante sobre un supuesto acoso laboral, que no existieron comentarios despectivos hacia esta y menos aún por su estado de embarazo.

Presentó las excepciones previas de falta de agotamiento de reclamación administrativa - falta de competencia, falta de competencia por cuantía, inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones y las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido y prescripción como excepciones de fondo.

1.5.-SENTENCIA ÚNICA INSTANCIA:

El Juzgado Segundo de Pequeñas Causas Laborales de Cartagena, una vez agotada la ritualidad propia de la única instancia, profiere sentencia de única instancia en la que absuelve a la demandada, por considerar probadas las excepciones propuestas por la demandada Manpower, esto es, pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema general de seguridad social; cumplimiento de obligaciones laborales por parte de Manpower de Colombia Ltda como empleador; buena fe por parte de Manpower de Colombia Ltda y debida terminación del contrato. Deniega todas las pretensiones de la demanda, condena en costas a la demandante y concede el grado jurisdiccional de consulta.

1.6.- TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA:

Competencia de la Juez para la resolución del presente conflicto jurídico es el artículo 69 del CPTSS, en armonía con la sentencia C-424 de 2015, procede la consulta en el presente proceso ordinario laboral, promovido por la señora María Victoria Hidalgo Guillen, quien actúa a través de apoderado judicial, contra la empresa Manpower de Colombia Ltda y solidariamente contra Colombia Móvil S.A. E.S.P.

II. CONSIDERACIONES:

Corresponde al despacho determinar si le asistió razón al A-quo al absolver a las demandadas de las pretensiones de la demanda, para lo cual debe dirimirse si hubo terminación sin justa causa del contrato de trabajo por despido indirecto de la señora María Victoria Hidalgo Guillen atribuible a su empleador Manpower de Colombia Ltda. De ahí que, se pueda establecer si la actora tiene derecho a la indemnización contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo, al pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir al momento de su renuncia y al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del C.S. del T., así como también, se estudiará si la demandada Colombia Móvil S.A. E.S.P. sería solidariamente responsable de todas las pretensiones de la demanda.

Para lo anterior, encuentra este despacho que no hay dudas sobre la existencia del contrato de trabajo suscrito entre la señora María Victoria Hidalgo Guillen y la empresa Manpower de Colombia Ltda por la duración de la obra o labor contratada; que el cargo a desempeñar sería de asesor comercial CDE y las funciones a realizar por la trabajadora eran las siguientes: "realizar actividades requeridas por el Canal de Centros de experiencia del cliente Tigo Une en la Regional Costa mientras se presente el incremento en el volumen de atención a requerimientos de preventa, venta y postventa del portafolio de productos y servicios del cliente" y que entraría la demandante a cumplir dichas funciones a partir del día 16 de octubre del año 2018, hasta tanto finalizara la labor para la que había sido contratada, tal y como consta en el contrato de trabajo aportado por la demandante, visible en los folios 15 al 16 del PDF 01Demanda.

Tampoco hay dudas de que la demandante fue enviada a desempeñar sus funciones en las instalaciones de la empresa Colombia Móvil S.A. E.S.P., en virtud del contrato comercial de suministro de personal en misión suscrito entre Colombia Móvil S.A. E.S.P. y Manpower Colombia Ltda. Así consta en el contrato de trabajo aportado por la demandante, visible en los folios 15 al 16 del PDF 01Demanda y en el contrato de personal en misión No. 4600001457 celebrado entre Colombia Móvil S.A. E.S.P y Manpower de Colombia Ltda, visible en los folios 1 al 14 del "PDFPruebasProceso-MariaVictoria" de la carpeta "15ContestaciónColombiaMóvil".

No hay duda sobre el embarazo de la señora Hidalgo Guillen y las incapacidades presentadas por la misma y emitidas por su EPS Sanitas, de fechas: 31 de julio de 2020, por 5 días; 4 de agosto de 2020, por 3 días; 12 de agosto de 2020, por 2 días; 26 de agosto de 2020, por 3 días; 12 de septiembre de 2020, por 1 día; 13 de septiembre de 2020, por 2 días; 16 de septiembre de 2020, por 3 días; 19 de septiembre de 2020, por 1 día; 21 de septiembre de 2020, por 3 días; 24 de septiembre de 2020, por 1 día, las cuales constan en el PDF "EscritoDeDemandaIII" contenido en la carpeta 05Subsanación del expediente digital.

Encuentra probado este despacho que la demandante presentó queja dirigida a la señora Rosa América Caballero García (gerente de unidad de negocio Cartagena de Manpower Group) el día 02 de septiembre de 2019 (visible en los folios 17 al 20) del PDF 01Demanda. Que el 13 de septiembre de 2023, la empleadora le respondió a la señora Hidalgo informándole el canal para radicar la queja (visible en el archivo "Prueba documental 1. Comunicación del 13 de septiembre de 2019" de la carpeta 09Contestación) y, que la señora Hidalgo envió la queja al canal suministrado el día 18 de septiembre de la misma anualidad, recibiendo respuesta en la misma fecha, a través de la cual, la empresa pregunta a la señora Hidalgo si podía asistir a una reunión con el Comité de Convivencia Laboral para el día 24 de octubre del mismo año.

Que posterior a ello, el día 27 de septiembre de 2019, la señora Hidalgo Guillen presentó carta de renuncia (visible en folio 21 del PDF 01Demanda) a la empresa Manpower en la cual informó los motivos de su renuncia y explicó que la renuncia, según la demandante, obedecía al acoso laboral del que estaba siendo víctima por parte de los trabajadores de la empresa Colombia Móvil, empresa en la cual se encontraba desempeñando sus funciones.

Debido a lo anterior, la trabajadora manifiesta que fue despedida sin justa causa y se configuró un despido indirecto en el presente caso por haber sido víctima de acoso laboral. Al respecto, se hace necesario recordar la definición de acoso laboral contenida en la Ley 1010 de 2006 que la define como:

> Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En este punto, es menester aclarar que se está bajo el trámite de un proceso ordinario y no un especial de acoso laboral, razón por la cual no se puede entrar a valorar si las conductas descritas por la actora son constitutivas de acoso y se enmarcan dentro de las descritas en los artículos 2 y 7 de la Ley 1010 de 2006, toda vez que esto se debe hacer a través del procedimiento especial regulado en la citada norma. Señala la Corte Suprema de Justicia sobre este proceso especial en sentencia SL17063-2017, lo siguiente:

> Para desarrollar esa competencia, se contempla un procedimiento especial –que guarda absoluta relación con la especificidad de la materia, la gravedad de la conducta y la urgencia de una decisión ganada a través de un trámite rápido, breve, sumario y expedito- que comienza con la citación a audiencia, dentro los treinta (30)

> *días siguientes a la presentación de la solicitud o queja; que prosigue con el enteramiento al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado de la iniciación del procedimiento, mediante la notificación (ha de entenderse que del auto que admite a trámite la solicitud o queja), dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de ésta; que avanza con la práctica de las pruebas, que se producirá antes de la audiencia o dentro de ella; que prosigue con la realización de la audiencia, a la cual sólo podrán asistir las partes, testigos o peritos; y que termina con la sentencia, que ha de proferirse al finalizar la audiencia, decisión contra la cual se podrá interponer el recurso de apelación, que habrá de decidirse en los treinta (30) días siguientes.*

No obstante lo anterior, a través del trámite del proceso ordinario laboral, el trabajador puede solicitar el reconocimiento de aquellos derechos que considere se hayan ocasionado como consecuencia de la conducta de acoso laboral, esto es: "perjuicios morales, la reinstalación, los daños materiales y las demás anexidades jurídicas que la compleja construcción del concepto lleva implícita" (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL17063-2017). Es así, debido a que como lo ha manifestado la Corte en su jurisprudencia, el procedimiento especial fue creado para permitirle al trabajador contar con una intervención y pronunciamiento expedito y oportuno de las autoridades, sin sustraer de los jueces ordinarios el conocimiento de las demás consecuencias.

Sin embargo, para el trámite de las anteriores solicitudes, debe haber un procedimiento previo por parte de la autoridad competente a través del cual se hayan verificado los hechos constitutivos de acoso laboral. Una vez, la autoridad competente haya verificado lo anterior, a través del proceso ordinario se puede solicitar el reconocimiento de todos los derechos y condenas a que haya lugar. Al respecto, ha manifestado la Corte en sentencia SL17063-2017:

> Esas conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la ley 1010 de 2006, y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 ibídem, **la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de verificar «la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento», requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral**.

Ahora bien, como quiera que se observa que la parte demandante lo que pretende es la declaratoria de un despido indirecto, es necesario recordar que el despido indirecto no solo se configura por acoso laboral, sino también cuando el empleador incurre en las causales consagradas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST. Cabe mencionar que, esta norma en su literal a contiene las justas causas para dar por terminado el contrato por parte del empleador y en su literal b las justas causas para que el trabajador termine con la relación laboral, casos en los cuales se configura el despido indirecto y son las siguientes:

> ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:
> B) Por parte del trabajador:
> 1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
> 2. 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 éste.
> 3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
> 4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.
> 5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
> 6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
> 7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y
> **8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.**
> PARÁGRAFO. 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 pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Esta norma, en su parágrafo, señala que "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 pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos". En el caso sub examine, se observa que la actora, al momento de presentar la carta de renuncia, si bien no manifestó algunas de las causales contenidas en la norma en mención, manifestó a su empleador los motivos por los cuales renunciaba a su empleo, relacionándolos a una situación de acoso laboral por parte de la administradora de la tienda Tigo Une, así también lo hizo en la queja ante el Comité y en la presente demanda.

De conformidad con lo previamente expuesto, habrá que analizar entonces si estos motivos manifestados por la señora Hidalgo Guillen, se adecúan a algunas de las causales contenidas en la norma anteriormente descrita. De una lectura de la norma, se puede apreciar que los numerales 1 al 7 no están relacionados con la situación

que nos ocupa, en virtud de lo cual, se podría recurrir a un análisis de la causal número 8 que es más genérica y contiene a su vez varias hipótesis dentro de las cuales se podría configurar un despido indirecto.

La norma, en su primera parte hace una remisión a los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo y, en su segunda parte a pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de trabajo, no obstante, no se podría entrar a hacer un análisis de la segunda parte de la norma, toda vez que en el presente caso, ni la demandante ni las demandadas aportaron al plenario algún pacto o convención colectiva, un fallo arbitral o el reglamento interno de trabajo y, aunque se observa que fue aportado el contrato de trabajo, este nada dice al respecto de las faltas graves por parte del empleador.

Debido a lo anterior, es fuerza dirigirse a lo reglado por los artículos 57 y 59 del CST que regulan lo relacionado a las obligaciones especiales del empleador y a las prohibiciones a los empleadores, a efectos de determinar si el empleador incumplió con sus obligaciones o si incurrió en alguna de las prohibiciones reguladas por el CST. Al remitirse a las normas mencionados, avizora esta judicatura que aquellos numerales que se podrían estudiar con la finalidad de verificar si los hechos manifestados por la actora se encuadran dentro de lo que estos disponen, son los numerales 5 del artículo 57 y el numeral 9 del artículo 59 del CST que disponen:

> ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL {EMPLEADOR}. Son obligaciones especiales del {empleador}:
> (...) 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos. (...)
>
> ARTÍCULO 59. PROHIBICIONES A LOS {EMPLEADORES}. Se prohíbe a los empleadores:
> (...)
> 9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Se hace un análisis de los anteriores numerales, debido a que, en principio, se podría entender que aquellas actitudes que la actora relata, al considerar ésta que constituyen acoso laboral, bien podrían estar relacionados con una presunta vulneración de su derecho a la dignidad, lo cual podría enmarcarse dentro de aquellas causales. Sobre el derecho a la dignidad, ha dicho la Corte Constitucional en sentencia T-291-2016 lo siguiente:

> Entendido como derecho fundamental autónomo, la corte ha determinado que la dignidad humana equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona de exigir

> *de los demás un trato acorde con su condición humana. por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del estado.*

Teniendo en cuenta lo manifestado por la Corte, es importante aclarar que el artículo 62 del CST señala que estas violaciones han de ser graves, así como también la Corporación ha indicado que, en el caso de no estar calificadas como tal en el reglamento interno de trabajo, corresponde al juez determinar la gravedad de la conducta. Para ello, pasa el despacho en primera medida a indicar que la falta grave puede ser definida como "una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral y que autoriza al empleador a darle término sin necesidad de preaviso ni obligación de pago de indemnización por despido. (Pasco Cosmópolis, M. 1985, p.1)

Si bien esta definición de falta grave, está relacionada con las cometidas por el trabajador, se trae a colación con la finalidad de analizar el concepto de gravedad y relacionarlo con el caso en concreto, para poder determinar si las actitudes manifestadas por la demandante y endilgadas a su empleadora ameritan ser consideradas como tal. Para ello, procedió el despacho a estudiar los testimonios llevados al plenario tanto por la parte activa como pasiva del proceso y, se observa que, aunque la demandante llevó una testigo para demostrar los hechos manifestados en la demanda, esta concluyó diciendo que todos los comentarios efectuados por la señora Mariam Villareal dirigidos a la señora María Victoria Hidalgo, tenían como finalidad mejorar el rendimiento de la tienda, así como no relató haber escuchado algún comentario injurioso, grosero o denigrante por parte de la señora Villareal que pueda considerar este despacho que tuvo la capacidad de atentar contra la dignidad personal de la trabajadora.

Aunado a lo anterior, encuentra este despacho que la empleadora Manpower de Colombia Ltda., al momento de recibir la queja:

1. Informó el canal autorizado por la empresa para recibir este tipo de comunicaciones a la señora Hidalgo Guillen.
2. Luego de que la señora Hidalgo presentó la queja en el canal indicado, esta la recibió y fijó fecha para la diligencia de que trata el artículo 68 del reglamento interno del trabajo, para el día 24 de octubre de 2019– a la cual la demandante no asistió porque presentó renuncia el día 27 de septiembre de 2019 –.

3. Aun así, según los testimonios rendidos en audiencia, el empleador le solicitó a la empresa usuaria Colombia Móvil S.A. E.S.P. un informe de los hechos relatados por la señora Hidalgo, de los cuales esta última manifestó no tener conocimiento.

De lo precedente, es claro que el empleador Manpower de Colombia Ltda., no tuvo una actitud pasiva frente a las situaciones manifestadas por la demandante, sino que, por el contrario, siguió el procedimiento contemplado en el reglamento interno, el cual no fue posible continuar por la renuncia de la actora. Así pues, no encuentra este despacho responsable a Manpower de Colombia Ltda. de haber incurrido en algunas de las causales que configuran el despido indirecto, razón por la cual no hay lugar a la declaratoria del despido sin justa causa, así como tampoco a la condena del pago de los salarios dejados de percibir, ni a la indemnización de que trata el artículo 64 del CST.

En lo que respecta a la solicitud del pago de la liquidación por concepto de prestaciones sociales correspondientes al tiempo laborado por la demandante, tal y como lo manifestó el juez de única instancia, la demandante confesó haber recibido el pago de todas estas pretensiones, por lo que no hay lugar a condenar a la demandada al pago de las mismas, mucho menos al pago de la sanción contemplada en el artículo 65 del CST.

Finalmente – aunque no siendo necesario, por encontrar ajustada la posición del juez de única instancia al denegar todas las pretensiones – se señala que tal como se manifestó al comienzo, la demanda va dirigida a la empresa Colombia Móvil S.A. E.S.P como responsable solidaria de las pretensiones de la demanda, sin embargo, esta fue desvinculada del trámite del presente proceso debido a que en audiencia, prosperó la excepción previa de falta de agotamiento de la reclamación administrativa, toda vez que la demandante no la presentó a la demandada, siendo esta necesaria por ser Colombia Móvil S.A. E.S.P. una sociedad de economía mixta. En sentencia C-529-2006 la Corte Constitucional señaló lo siguiente:

> Con base en estos supuestos, es posible concluir que las sociedades de economía mixta, pese su naturaleza jurídica específica (regulación basada en las normas del derecho privado, ejecución de actividades industriales o comerciales, ánimo de lucro, entre otros aspectos) no pierden su carácter de expresiones de la actividad estatal, amén del aporte público en la constitución del capital social y la consiguiente pertenencia a la administración pública, en la condición de entidades descentralizadas. **De esta manera, no es acertado sostener que la participación de particulares en la composición accionaria y la ejecución de actividades comerciales en pie de igualdad con las sociedades privadas sean motivos para excluir a las sociedades de economía mixta de la estructura del Estado y de los controles administrativos que le son propios**

y cuya definición hace parte de la potestad de configuración normativa de que es titular el legislador.

Corolario a lo manifestado por la Corte, al encontrarse estas sociedades dentro de la estructura del Estado, era necesario que la demandante presentara la reclamación administrativa ante la demandada Colombia Móvil S.A. E.S.P. por pertenecer esta a la administración pública, tal y como lo ordena el artículo 6 del Código Procesal del Trabajo.

Con base en lo anterior, se confirmará en su integridad la sentencia objeto de consulta.

Sin costas en este grado de jurisdicción.

En mérito de lo expuesto, El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE

Primero. Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas Laborales de Cartagena en el proceso ordinario laboral de única instancia promovido por **María Victoria Hidalgo Guillen** contra la empresa **Manpower de Colombia Ltda y Colombia Móvil S.A. E.S.P.**

Segundo. Sin costas en este grado jurisdiccional de consulta.

Tercero. Devuélvase el expediente oportunamente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LA JUEZA

ROXY PAOLA PIZARRO RICARDO

RAD: 13001-41-05-002-2020-00185-01

PP: MJGL