

**República de Colombia**  
**Rama Judicial**  
**JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO**  
**DE BARRANQUILLA**

**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

REF : **ORDINARIO LABORAL 2004-239**  
DE : **HERNANDO ANGULO CUETO**  
CONTRA : **DEIP BARRANQUILLA**

---

En la ciudad de Barranquilla, a los dieciséis (16) días del mes de abril del año 2021, siendo las cuatro de la tarde (4:00 pm), la señora Juez en asoció de la secretaría, se constituyó en audiencia pública, con el fin de llevar a cabo la audiencia de **JUZGAMIENTO** dentro del proceso de la referencia y en consecuencia procede a resolver las siguientes

**P R E T E N S I O N E S**

La parte demandante, actuando mediante apoderado judicial, entabló demanda ordinaria laboral contra de la entidad territorial, con el fin de que se ordene el reconocimiento de la pensión sanción, indexación, intereses de mora, actualización de la primera mesada pensional y retroactivo pensional; en subsidio, el reconocimiento indexado de la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo y sanción moratoria.

1

**H E C H O S**

Como fundamentos fácticos relevantes de las pretensiones afirmó la parte demandante que laboró para la extinta Empresas Públicas Municipales de Barranquilla, en calidad de trabajador oficial por mantenimiento y sostenimiento de la obra pública, desde el 28 de julio de 1982 al 30 de julio de 1992, día en el que fue despedido sin justa causa, ante la amenaza o coerción para acogerse al plan de retiro voluntario; que la convención colectiva de la época consagraba que el promedio salarial para el valor de las mesadas pensionales sería el devengado en el último año de servicios.

**C O N T E S T A C I O N D E L A D E M A N D A**

Por intermedio de apoderado judicial la demandada DEIP BARRANQUILLA, manifestó oposición a las pretensiones de la demanda por considerar que el actor se acogió al plan de retiro voluntario, por lo que no existió despido directo o indirecto; y formuló la excepción de inexistencia de la obligación.

### TRÁMITE PROCESAL

La demanda fue admitida por auto de 23 de junio de 2004, la contestación de la demanda por auto de 25 de febrero de 2005; las audiencias de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación de litigio y las de trámite, se efectuaron entre el 18 de mayo de 2005 al 07 de mayo de 2007. En atención al presunto extravío de la sentencia que, como lo informan las piezas procesales y constancias secretariales de la época, debió ser dictada en el año 2010, se procedió con etapa de reconstrucción parcial del expediente; no obstante, al no ser posible la consecución o recuperación de las piezas procesales presuntamente extraviadas, esto es, de la sentencia, en audiencia del pasado 12 de abril, se ordenó dictar la sentencia.

### PRESUPUESTOS PROCESALES

No existiendo nulidad que invalide lo actuado y debidamente constituida la Litis por estar reunidos los presupuestos procesales, esto es, la competencia de la suscrita juez para asumir el conocimiento y resolver en concreto la Litis, la capacidad de la demandante y demandada para ser parte y comparecer al proceso y demanda idónea; procede el Despacho a resolver de fondo el asunto, de acuerdo con el siguiente

2

### PROBLEMA JURÍDICO

Teniendo en cuenta la demanda, contestación y fijación del litigio, el problema jurídico radica en determinar la causa de terminación de la relación laboral, pues de ello dependerá el estudio y mérito de la pretensión de pensión sanción y la subsidiaria de indemnización por despido.

### TESIS DEL DESPACHO

Encuentra el Despacho que las pretensiones de la demanda, deben ser negadas, por haberse demostrado el retiro voluntario del actor; lo anterior con fundamento en las siguientes consideraciones fácticas, jurídicas y jurisprudenciales.

## CONSIDERACIONES

### 1. HECHOS RELEVANTES PROBADOS O PREMISAS FÁCTICAS:

Examinada la prueba documental, tanto individual como en conjunto, encuentra el Despacho, las siguientes premisas fácticas probadas, relevantes para la definición del asunto.

La prueba testimonial recepcionada en la tercera audiencia de trámite esto es, la rendida por los señores ALFREDO SOTO y SAÚL ALFONSO LARIOS, informó al Despacho que fueron compañeros de trabajo del actor, que éste se dedicaba a la lectura y mantenimiento de medidores, que conocieron el comunicado No. 01 del 22 de enero de 1992, por medio del cual se ofrecía una suma de dinero a cambio de un retiro voluntario, que en caso negativo, la consecuencia era que no habría dinero para el pago de la liquidación y que el demandante se acogió al plan de retiro.

En este asunto, la prueba testimonial goza de valor probatorio, por cuanto fue uniforme, espontánea y los declarantes dieron cuenta de la razón de sus dichos, en consecuencia, es apta por lo menos para acreditar la actividad específica del actor, aunque es insuficiente para probar un vicio en el consentimiento al momento de aceptar el plan de retiro, pues de sus declaraciones no se desprende que les conste haber visto al demandante firmar bajo presión y por lo tanto, sus afirmaciones no tienen la entidad suficiente para desvirtuar el contenido del documento por medio del cual el demandante aceptó el plan de retiro, en el que dicho sea de paso, no dejó registro ni indicio alguno de haber firmado bajo coacción. Recuérdese que sobre el testimonio, la ley, la doctrina y la jurisprudencia han enseñado que la atendibilidad de la prueba testimonial depende en buena medida de que las declaraciones rendidas sean responsivas, condición que ha de entenderse satisfecha cuando las respectivas contestaciones se relaten concienzudamente, relato que debe incluir la expresión de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió el hecho, y la explicación concerniente al lugar, modo y tiempo como el testigo tuvo conocimiento del mismo.

Igualmente, en interrogatorio de parte, el actor aceptó haberse acogido al plan de retiro, aunque afirmó haberlo hecho de manera obligada, e igualmente aceptó que lo ofrecido en el plan le fue pagado oportunamente.

A folio 09 escaneado, se observa reclamación administrativa.

A folio 53 escaneado, se observa orden médica de ingreso, de la que se lee con claridad el extremo inicial de la relación laboral, esto es, el 28 de junio de 1982.

A folios 55 y 58 escaneados, se observa boletín No. 821 del 28 de junio de 1982, de novedad de personal, del que se lee que el actor fue vinculado a la Subgerencia administrativa, División de servicios en el cargo de Auxiliar III categoría VIII; documental que junto con las declaraciones testimoniales, permiten concluir que el actor desempeñaba labores de trabajador oficial, en atención al cargo que ostentó y la actividad de mantenimiento de medidores.

A folios 62, 64, 65, 69, 70, 79, 83, 86, 93, 05, 104, 106, 124, 126 y 132 escaneados, se observan las novedades laborales del actor referidas al reconocimiento de vacaciones, licencias, memorando por no asistir a trabajar, dotaciones, subsidio familiar, recibo, tramitación de cuenta No. 008157 y orden de pago 3272 de la liquidación definitiva de acreencias laborales por la Fiduciaria La Previsora; del cual se desprende el extremo final del vínculo laboral, el 30 de julio de 1992.

A folio 74 escaneado, se observa código de conducta.

A folio 249 del expediente escaneado se observa certificación laboral expedida por la demandada, en la que se lee que el ex trabajador demandante, laboró para la extinta Empresas Municipales de Barranquilla, en el cargo de Asistente de la división de micromedición, entre el 28 de junio de 1982 a 30 de julio de 1992.

Igualmente, a páginas 251 del expediente escaneado, se anexó copia de la partida de bautizo del actor, que da cuenta su nacimiento el 05 de junio de 1932.

A folio 248 del expediente escaneado, se lee certificación de la organización sindical que informe de la afiliación del actor.

A folios escaneados 151, 152 a 164, 166, 168 a 190, 192, 194 a 220, se aportó tanto el depósito como los acuerdos convencionales de los años 1982 a 1983, 1988 a 1989 y 1990 a 1992.

A folios 244 a 246 del expediente escaneado, se aportó el comunicado No. 01 por medio del cual la gerencia de la extinta empleadora del actor, Empresas Públicas Municipales de Barraquilla, emitió información referida al plan de retiro ofrecido a sus servidores, los recursos para el pago, forma de comunicación, plazo para acogimiento, forma y normatividad legal para liquidación de acreencias en caso de no acogimiento al plan de retiro y la opinión de la empresa respecto a las ventajas de tal ofrecimiento.

A folio 128 escaneado, se aportó escrito del demandante, de fecha 27 de enero de 1992, dirigido a la gerencia de la extinta empleadora, en el que manifiesta aceptar la propuesta del plan de retiro, incluyendo el pago de la respectiva bonificación, cesantía y demás acreencias que le correspondan. A páginas 130 del expediente escaneado, se aportó documental no objetada ni desvirtuada, denominada tramitación de pago 008159 por bonificación; elementos de juicio que sumados a la aceptación que hiciera el actor en el interrogatorio de parte, deja claro al Despacho que el retiro del demandante, obedeció al programa de retiro voluntario y que los beneficios económicos que se acordaron, fueron honrados.

## 2. PREMISAS JURÍDICA DEL CASO:

Es pertinente advertir que el análisis, escogencia y aplicación de la premisa legal y jurisprudencial adoptada por esta operadora judicial, que la ha llevado por el camino de negar las pretensiones de la demanda, encuentra fundamento en la pacífica doctrina de la H. CSJ, en asuntos similares, pues de un lado, coincido con la postura y reglas de derecho que constituyen sus pronunciamientos en la interpretación normativa que ha desarrollado respecto al asunto bajo análisis; y de otro, acato el precedente jurisprudencial vertical, en cumplimiento de la Constitución Política y la Ley, pues tal y como la H. CSJ lo refiere con insistencia, la misión que le encomendó el ordenamiento jurídico es la de interpretar e integrar las normas; fijándole a sus disposiciones un sentido coherente y útil, orientado a la realización de los fines sociales del Estado.

Por ello ha explicado el Alto Tribunal que la jurisprudencia, como resultado de la confrontación permanente de las normas jurídicas con la realidad social que pretende regular, es dinámica y evoluciona a la par con los cambios económicos y sociales; que como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, le corresponde unificar la jurisprudencia e interpretar el ordenamiento jurídico y que en ejercicio de esas funciones formula reglas que sirven de parámetro de interpretación con carácter vinculante para los operadores judiciales.

Efectuadas las anteriores precisiones y descendiendo al caso bajo estudio, procede el Despacho a explicar la razón jurídica de su tesis, que le impide acceder a las pretensiones de la demanda.

### 2.1. De la calidad de trabajador oficial del demandante.

Enseña la Constitución Política que Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada; que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

Y de cara a las personas que prestan servicios para la función pública, del artículo 123 de la CP se desprende que i) son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; ii) que los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; y iii) que ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

En consecuencia, es claro que las personas al servicio del Estado tanto en el sector central y descentralizado, territorialmente y por servicios, no son trabajadores de orden particular, sino servidores públicos, con un régimen especial y diferente al CST, por lo menos en su parte individual.

Ahora, la doctrina ha definido la organización administrativa, como el conjunto de órganos que tiene por competencia cumplir la función administrativa y que comprende, además, las entidades y organismos que integran la administración nacional tanto el sector central como el descentralizado, así como las modalidades de la relación jurídica y administrativa, entre ellas la vinculación y adscripción.

Así mismo explica la doctrina que la descentralización puede ser territorial, por colaboración y especializada o por servicios y dentro de esta última, se encuentran incluidas las entidades creadas por Ley o autorizadas por ésta para atender necesidades públicas especiales, entre ellas, los establecimientos públicos; entidades sobre las cuales el Estado ejerce control de tutela para asegurar y vigilar que las funciones y actividades que cumplen se gestionen en armonía con las políticas gubernamentales; control tutelar que se realiza mediante la adscripción, esto es, agregándola, o mediante la vinculación, enlazándola a un Ministerio o Departamento administrativo.



En desarrollo de tales preceptos constitucionales los artículos 38, 68 y 69 de la Ley 489 de 1998, enseñan que la rama ejecutiva del poder público, está integrada en el sector descentralizado, entre otras entidades, por los establecimientos públicos, que en el orden territorial se crean por ordenanza o acuerdo; mientras que el artículo 5 del Decreto 3135 de 1968, enseña que las personas que prestan sus servicios en establecimientos públicos, por regla general son empleados públicos, con excepción de quienes se dediquen a la construcción y sostenimiento de la obra pública, que serán trabajadores oficiales.

De otro lado, el artículo 2 de la Ley 1617 de 2013, señala: *“Los distritos son entidades territoriales organizadas de conformidad con lo previsto en la Constitución Política, que se encuentran sujetos a un régimen especial, en virtud del cual sus órganos y autoridades gozan de facultades especiales diferentes a las contempladas dentro del régimen ordinario aplicable a los demás municipios del país, así como del que rige para las otras entidades territoriales establecidas dentro de la estructura político administrativa del Estado colombiano.*

*En todo caso las disposiciones de carácter especial prevalecerán sobre las de carácter general que integran el régimen ordinario de los municipios y/o de los otros entes territoriales; pero en aquellos eventos no regulados por las normas especiales, o que no se hubieren remitido expresamente a las disposiciones aplicables a alguno de los otros tipos de entidades territoriales, previstas en la Constitución Política, la ley, ni a las que está sujeto el Distrito Capital de Bogotá, estos se sujetarán a las disposiciones previstas para los municipios.”*

7

En consecuencia, es claro que el Distrito de Barranquilla es una entidad territorial, es decir, hace parte del sector público descentralizado territorialmente; en consecuencia es igualmente diáfano, que sus servidores no son particulares, sino públicos, en cualquiera de sus dos modalidades, bien como empleados públicos o bien como trabajadores oficiales.

Mientras que el artículo 42 de la Ley 11 de 1986, señala: *“Los servidores municipales son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.”*; el artículo 292 del Decreto Legislativo 1333 de 1986, establece: *“Los servidores municipales son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales”*.

Por su parte, el artículo 13 de la ley 3 de 1986, establece: *“Los servidores departamentales son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales”*.

Luego entonces, no existe discusión sobre el hecho de que es la Ley la que señala que en los establecimientos públicos, como lo era la extinta Empresas Públicas Municipales de

Barranquilla, y en las entidades territoriales, entre ellas el Distrito demandado, la regla general de vinculación o naturaleza de sus servidores es la de empleados públicos, y por excepción de trabajadores oficiales, siempre que estén dedicados a la construcción y/o sostenimiento de obra pública.

Ha sido enfática y pacífica la jurisprudencia de la H. CSJ, al enseñar que es la ley la que define la condición de trabajador oficial o de empleado público, sin que las partes puedan arrogársela; que la norma no consagra un enunciado taxativo de quiénes se encuentran en esta categoría, razón por la cual es deber probar que las funciones estaban relacionadas con las actividades de construcción y sostenimiento de obras públicas; que la jurisprudencia se ha decantado básicamente por dos criterios que deben tenerse en cuenta para clasificar a un servidor, como empleado público o trabajador oficial, esto es, i) el factor orgánico, relacionado con la naturaleza jurídica de la entidad del ente para la cual se laboró; y ii) el funcional, relativo a la actividad a la cual se dedicó aquél, para constatar si ella guarda relación directa o indirecta con la construcción y sostenimiento de obras públicas.

Ahora bien, conforme al acto legal de creación por parte del Concejo Municipal de Barranquilla, no queda duda sobre la naturaleza de establecimiento público de la extinta Empresas Públicas Municipales de Barranquilla y por ende, la regla general de la presencia de empleados públicos en su andamiaje; pero, en atención a la relación directa con el sostenimiento de la obra pública del cargo que el ex trabajador desempeñaba, en cuanto al mantenimiento de medidores, no existe duda acerca de la naturaleza de trabajador oficial, tanto por el factor orgánico, en cuanto a la excepción se refiere, y por el factor funcional, esto es, en atención a la actividad a la cual se dedicó.

8

## 2.2. De los planes de retiro voluntario

De cara a las pretensiones de la demanda relacionadas con el plan de retiro voluntario, que se presentó como el instrumento y la prueba de coacción presuntamente utilizada por la extinta empleadora para lograr el retiro, de entrada advierte el Despacho que ni el plan de retiro ni el comunicado de la gerencia, constituyen coacción para influir en el raciocinio del actor al decidir retirarse voluntariamente de la empresa; contrario a lo afirmado en los hechos del escrito genitor del proceso, el actuar de la empleadora constituyó un ofrecimiento voluntario y las pautas, aclaraciones y condiciones para acceder a varios de los beneficios extralegales.

En el criterio de esta operadora judicial, el ofrecimiento del plan de retiro voluntario que la demandada brindó al ex trabajador y que éste aceptó, junto con las condiciones estipuladas,



fue adoptado dentro del marco legal y constitucional, con respeto a los principios que inspiran el derecho laboral y las garantías mínimas consagradas a favor de los trabajadores, con el fin de finiquitar por mutuo acuerdo sus relaciones laborales.

Al respecto la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional han enseñado que los planes de retiro voluntario son perfectamente posibles y válidos en el seno de una relación laboral, de ahí que no les sean vedados a los empleadores; también han enseñado que la propuesta no puede calificarse a primera vista como ilegal e incluso que la aceptación del plan de retiro efectuada en un documento elaborado por el empleador o en acta de conciliación, no le resta efectos jurídicos al consentimiento puro y simple expresado allí por el trabajador, ni es una circunstancia inequívoca que permita concluir que estuvo viciado por error, fuerza o dolo.

Lo anterior, por cuanto, como ocurrió en este asunto -pues no existe prueba en contrario-, el ex trabajador como sujeto de derechos y obligaciones, gozaba de plena capacidad para decidir la terminación de su vínculo laboral a través de las formas legales preestablecidas; tuvo la libertad de aceptar o rechazar las propuestas que se le hicieron e incluso pudo formular al patrono ofertas distintas, que de igual manera podían ser aprobadas o desestimadas por éste, por lo que no es dable calificar ni unas ni otras de presiones indebidas por parte de quien las expresa, en tanto ya la jurisprudencia enseña que debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo y en sus terminaciones.

Igualmente, ha dicho la Corte que la supresión de cargos y la consiguiente terminación de las relaciones laborales en el marco de un proceso de renovación de la administración pública encuentran respaldo en los principios que rigen la gestión pública, en procura de la satisfacción del interés general y el bien común; que tales procesos pueden ir acompañados de estrategias para que los derechos de los trabajadores no queden desprotegidos, en procura de que se cumplan los fines que inspiran el Estado Social de Derecho y se establezca un equilibrio entre las necesidades de adecuación de la estructura orgánica y funcional de la administración y los derechos de los trabajadores.

Indica lo anterior al Despacho que las propuestas del empleador para terminar las relaciones laborales son válidas cuando respetan los derechos mínimos laborales y la dignidad del trabajador, como ocurrió en este asunto; pues como se dijo, la sola formalidad escrita de condicionar a un plazo la aceptación de una propuesta y exponer los beneficios

que podrían obtenerse en caso de aceptarse la propuesta, o las prerrogativas que podrían perderse en caso de negarse, no constituyen actos de coacción, fuerza, dolo o error, que vicieran tal acto; por el contrario, se erigen como necesarios para la claridad del acuerdo futuro, para el desarrollo del postulado de la buena fe e incluso hacen parte de la conducta normal que se espera de quien ofrece un acuerdo, esto es, los puntos o elementos mínimos que incluirán y por intrínsecas razones, el plazo de duración de la propuesta, pues no de otra manera se lograría el fin perseguido.

En consecuencia, la oferta efectuada incluía beneficios extralegales, su forma, requisitos, causación, beneficiarios, condiciones que no pueden ser suplidas ni modificadas por el trabajador; se trata de una estipulación unilateral sobre la que la extinta empleadora tenía la facultad de crear y ofrecer y sobre la cual el trabajador, igualmente, estaba en libertad de aceptar; aceptación que trae un compromiso libremente creado, ofrecido y aceptado, que en concepto de esta funcionaria no vulneró derechos ciertos, mínimos ni indiscutibles.

Así las cosas, para el Despacho, la entidad demandada se encontraba facultada para realizar el ofrecimiento voluntario en los términos, condiciones, plazos, requisitos y exclusiones que autónomamente planteó; propuesta que el demandante conforme los documentos aportados, aceptó y por la cual recibió a cambio el beneficio económico pactado.

10

Por las razones expuestas, para el Despacho el ofrecimiento, las condiciones y limitaciones efectuadas en plan de retiro no tienen la entidad o relevancia suficiente, como para declarar que en verdad el actor no se acogió libremente voluntariamente al plan de retiro y que el contrato de trabajo no terminó por la voluntad del ex trabajador, sino por coacción del empleador.

### 2.3. Del retiro voluntario del actor

En consecuencia, conforme a la evidencia recaudada, su análisis y las premisas jurídicas hasta aquí expuestas, para el Despacho es claro que la finalización del vínculo contractual laboral estuvo regida por un mutuo acuerdo, originado en la propuesta del empleador y en la voluntad del ex trabajador de aceptarla.

La evidencia documental probó al Despacho la intención materializada del ex trabajador, de dar por terminado el vínculo laboral ante la decisión de acogerse a un plan de retiro

voluntario; su comportamiento fue expreso e inequívoco, en cuanto a la decisión de retirarse voluntariamente del cargo que desempeñaba y de la empresa empleadora.

Así las cosas, para el Despacho el contrato no terminó por decisión unilateral, injusta, ilegal ni disfrazada del empleador.

#### 2.4. De la pensión sanción prevista en la Ley 171 de 1961

De cara a la pensión sanción regulada en otrora por la Ley 171 de 1961, encuentra el Despacho lo siguiente.

La H. CSJ, ha enseñado que i) la regla general, cuando se trata de establecer cuál es la norma aplicable a un asunto pensional, se debe acudir a la vigente para cuando se consolida el derecho a la pensión y que cuando se refiere a la pensión sanción o la de jubilación por retiro voluntario, la fecha de terminación del vínculo, marca la pauta para ese propósito; y ii) que Ley 171 conservó su vigencia para el sector oficial, hasta el momento en que entró a regir el artículo 133 de la Ley 100 de 1993.

Es así que la jurisprudencia ha decantado que el artículo 8° de la Ley 171 de 1961, consagró tanto para trabajadores oficiales como particulares la pensión proporcional de jubilación, en las modalidades de pensión sanción para cuando estos fueren despedidos sin justa causa con más de 10 años de servicio y menos de 20, continuos o discontinuos, y la pensión restringida, cuando se retiraren voluntariamente con más de 15 años y menos de 20 de servicio; es decir que el género es la pensión proporcional de jubilación y las especies la pensión sanción y la pensión restringida; que tal normatividad fue modificada para los trabajadores del sector privado por el artículo 37 de la Ley 50 de 1990, y en consecuencia se mantuvo para los trabajadores oficiales, hasta la entrada en vigencia del artículo 133 de la Ley 100 de 1993, que nuevamente se refirió a ambos trabajadores, particular y oficial, ocupándose únicamente de la pensión sanción para los no afiliados al sistema general de pensiones por omisión del empleador, que sin justa causa fueren despedidos con 10 años o más de servicios.

Ahora bien, teniendo en cuenta la data de terminación del vínculo laboral del actor, esto es, el 30 de julio de 1992, la norma a aplicar es la referida ley 171, que como se vio, establece como requisito para la pensión de jubilación en la modalidad de sanción, un despido sin justa causa; circunstancia que conforme atrás quedó establecido con amplitud, no se observa en el asunto, pues en su lugar, refulge la propuesta del empleador y la decisión de retiro voluntaria del trabajador, que trajo consigo una terminación por mutuo acuerdo; lo que

de tajo impide acceder a la pretensión de acceder a la pensión sanción, así como a la pretensión subsidiaria de indemnización por despido, la cual también exige como presupuesto básico, una terminación sin justa causa.

Por las razones expuestas el despacho no accederá a ninguna de las pretensiones de la demanda, y como consecuencia absolverá a la demandada.

**De las pretensiones accesorias:**

Ahora bien, teniendo en cuenta la suerte de la pretensión principal y subsidiaria, esto es, la negativa a ordenar el reconocimiento pensional o indemnización por terminación sin justa causa, igual suerte corre las demás pretensiones de la demanda.

**De las excepciones de fondo:**

En vista del resultado de la decisión el Juzgado declarará con mérito la excepción formulada por la demandada denominada inexistencia de la obligación.

**De las costas procesales:**

En consideración al resultado del juicio, se condenará a la parte demandante vencida al pago de las costas del proceso en primera instancia.

**Apoyo Jurisprudencial aplicable al caso:**

Con relación a la determinación y prueba de la calidad de trabajador oficial, de la H. Corte Suprema, entre otras consúltese las sentencias SL de 11 agosto 2004, radicación 21494, reiterada en la SL de 12 septiembre de 2006, radicación 27669; SL158-2020 y SL2468-2020.

Con relación a los planes de retiro voluntario, de la H. Corte Constitucional, consúltese la sentencia C-795 de 2009, y de la H. Corte Suprema de Justicia la sentencia SL 1427 de 2019, la de 21 de julio de 1982, radicación 10832, reiterada en la providencia 11079 del 24 de febrero de 1999.

Con relación a la pensión de jubilación sanción prevista en la ley 171 de 1961, consúltese entre otras de la H. CSJ, las sentencias SL 3773 de 2018 y 2652, 3714, 4122, 4977, 5110 de 2019 y SL2098-2020.

Al respecto de los vicios del consentimiento, consúltese entre otras, la sentencia SL572-2018 de la H. CSJ.

Con relación a la terminación voluntaria del contrato ante un acto de voluntad del trabajador, entre otras, de la H. CSJ consúltense entre otras, las sentencias SL de 16 julio de 2001, radicación 15555; SL de 6 septiembre de 2011, radicación 45545, SL859-2013 y SL4977-2019.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

#### RESUELVE

**PRIMERO: DECLARAR** con mérito la excepción inexistencia de la obligación; en consecuencia, **NEGAR** las pretensiones de la demanda elevada por el señor **HERNANDO ANGULO CUETO** y **ABSOLVER** al **DEIP DE BARRANQUILLA** de todos los cargos, con fundamento en las consideraciones precedentes.

13

**SEGUNDO:** Costas a cargo de la parte demandante vencida.

**TERCERO:** En caso de no ser apelada la presente sentencia, al resultar adversa a las pretensiones de la parte actora, **CONSÚLTASE** con el **HONORABLE TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BARRANQUILLA– Sala Laboral**, conforme al artículo 69 del Código de Procedimiento Laboral. Remítase el expediente al Superior por Secretaría.

El presente fallo queda notificado en estrados a las partes.

  
**ÁNGELA MARÍA RAMOS SÁNCHEZ**  
JUEZ