



San Andrés, Isla, 28 de octubre del 2021

**MAGISTRADA SUSTANCIADORA: SHIRLEY WALTERS ÁLVAREZ**  
**RADICACION: 88001310500120190005702**  
**PROCESO: ORDINARIO LABORAL**  
**DEMANDANTE: FEDERACIÓN GREMIAL DE TRABAJADORES  
DE LA SALUD -FEDSALUD-**  
**DEMANDADO: IPS UNIVERSITARIA DE ANTIOQUIA Y  
DEPARTAMENTO ARCHIPIELAGO DE SAN  
ANDRES, ISLA.**

**TEMAS: Terminación Unilateral de contrato sindical**

**Aprobado en Acta No. : 9177**

### **OBJETO**

Procede la Sala de Decisión del Tribunal Superior de este Distrito Judicial a decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de fecha 21 de Mayo 2021, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Andrés, Isla, dentro del Proceso ordinario Laboral promovido por **FEDERACIÓN GREMIAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD -FEDSALUD** contra **IPS UNIVERSITARIA DE ANTIOQUIA Y DEPARTAMENTO ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRES, ISLA.**

### **I. ANTECEDENTES:**

La parte demandante fundó sus pretensiones en los hechos que resumimos de la siguiente manera:

Relata que el 1 de agosto de 2012, celebró el Contrato Sindical No. 035 con la IPS UNIVERSITARIA, para la atención de los procesos de medicina general especializada, paramédicos, entre otros; en cuya cláusula octava, como término de duración se estableció el comprendido entre el 1 de agosto al 30 de octubre de 2012, prorrogable por periodos sucesivos al inicialmente pactado, sino se manifiesta por escrito con una antelación no inferior a 30 días su intención de no prorrogarlo.

Que el día 5 de julio de 2017, la IPS demandada les notificó vía email, su decisión de terminación unilateral del contrato a partir del 31 de julio de 2017, alegando imposibilidad de continuarlo al haber culminado el contrato interadministrativo No. 540 de 2012 que suscribió con el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina. Por lo anterior, solicitaron que se declare la existencia del contrato Sindical No. 035 suscrito con la IPS Universitaria, y que se prorrogó hasta el 31 de octubre de 2017, y en consecuencia, se condene a la IPS Universitaria y solidariamente al Departamento al pago de los 3 meses restantes de su ejecución.

## **II. TRÁMITE PROCESAL Y CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

Mediante auto del 28 de mayo de 2020, el Juzgado Laboral del Circuito admitió la demanda y corrió el traslado a la parte contraria; la IPS dio contestación a la misma, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones, formulando como excepciones las que denominó: **“Terminación legal, contractual y justa del contrato sindical 035 del 2012, mala fe o culpa grave, inexistencia de los elementos estructurales de la responsabilidad civil contractual laboral para efectos de determinar la causación de perjuicio por incumplimiento del contrato, inexistencia de perjuicio indemnizable y la indebida aplicación por remisión (art. 482 del CST) de las normas que regulan el contrato individual de trabajo al contrato sindical”**. (Archivo primera instancia/carpeta contestación y anexos Ips Universitaria/pdt contestación demanda).

Por otro lado, la Gobernación Departamental solidariamente demandada, también se opuso a las pretensiones de la demanda, y propuso como excepciones: **“inexistencia de contrato de trabajo, buena fe, inexistencia de solidaridad, inexistencia del nexo causal, falta de legitimación por pasiva, cobro de lo no debido y las genéricas”** (Archivo primera instancia/carpeta de contestación Departamento/ pdf contestación Dpto. Archipiélago).

## **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

La Jueza Laboral del Circuito de esta ciudad, mediante sentencia del 21 de mayo del 2021, resolvió condenar a la IPS Universitaria a pagar a FEDSALUD, la suma indexada de \$4,689,529.182 pesos, por concepto de indemnización por el no aviso oportuno de la terminación del contrato sindical, además de absolver al Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina de las pretensiones de la demanda.

Como fundamentos de la decisión, el Juzgado A quo en lo que interesa al recurso de alzada, señaló que en el contrato No. 035 de 2012, no se hizo mención a que la IPS Universitaria lo suscribiera para ejecutar el contrato No. 540 de 2012 que firmó con el Departamento Archipiélago o en virtud de ese contrato; o que existiera alguna supervisión de su ejecución por parte de la entidad territorial, no habiéndose mencionado al Departamento Archipiélago en ninguna de los apartes del mismo; estimando que el anuncio que se hizo el 5 de julio de 2017 para finalizarlo el 31 de ese mismo mes y año, no se presentó dentro de la antelación pactada en el parágrafo 1 de la cláusula octava de ese contrato, para que se le exonerara del pago de indemnización, prorrogándose hasta el 31 de octubre de ese mismo año, debiendo la demandada pagar el valor correspondiente al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato de acuerdo al artículo 64 del CST.

#### **IV.APELACIÓN.**

Inconforme con esta decisión, la IPS UNIVERSITARIA fundó su recurso de alzada afirmando que la sentencia recurrida realizó un indebido análisis del material probatorio, concluyendo de manera errada que no estaba probada la entrega de la carta de terminación del contrato sindical No. 035 del 1 de agosto del 2012, calendada y entregada el 29 de junio de 2017 a través de la empresa Domina, sin que fuera recibida por Fedsalud, debiendo el despacho analizar los demás medios de prueba obrantes en el expedientes tales como la planilla de mensajería y la certificación expedida por esa empresa de correos, los cuales no fueron tachados de falso, ello a fin de

=====

determinar el cumplimiento de esa carga contractual; estimó además, que se incurrió en error al desconocer la interdependencia existente entre este contrato y el convenio interadministrativo No. 540 del 31 de julio de 2012 celebrado entre el Ente Territorial solidariamente demandado y la IPS Universitaria, pues las condiciones de permanencia consignadas en su cláusula octava hacen referencia a la calidad de operador de la red hospitalaria que tenía la IPS hasta el 26 de julio de 2017, y que eran las que permitían la contratación con aquella, fecha a partir de la cual, adquirió la calidad de gestor, cambio afectó el objeto del contrato con FedSalud y su ejecución correspondiéndole al juzgado dar aplicación a la segunda causal de terminación que se encuentra en el párrafo de la cláusula octava, que permite la terminación del contrato de manera unilateral, luego de prorrogado con aviso de 30 días y sin indemnización de perjuicios, regla contractual que fue desconocida por el despacho y por el contrario, optó por tener por prorrogado el contrato por el periodo inicialmente pactado, esto es, por 3 meses, dándole validez al aviso del 5 de julio de 2017 que contaba con un sello de recibido, cuando lo correspondiente era entender que dicha terminación debía ser a partir del 4 de agosto de 2017, esto es, por 30 días calendarios después de recibidas.

También alegó la indebida aplicación de la norma sustantiva laboral que regula la terminación sin justa causa del contrato individual de trabajo, olvidando que el contrato sindical tiene unas particularidades que debieron haber sido respetadas al momento de condenar por la indemnización de perjuicios, habiéndose desconocido el querer de las partes allí consignado, y condenando por el promedio de facturación de FedSalud durante el último año de ejecución contractual, debiendo hacerlo por los 3 meses que consideró prorrogado el contrato y por la utilidad líquida, que es distinta a la simple facturación; se reprochó argumento del A- quo, consistente en que las excepciones presentadas solamente iban encaminadas a controvertir las pretensiones principales, afirmando que de su lectura y de la

contestación de la demanda podía advertirse que iban encaminadas a controvertir todas las pretensiones, tanto principales como las subsidiarias, sin ningún tipo de limitación; finalmente, como último reparo se refirió a la condena en costas, manifestando que eran excesivas, sin considerar que había acaecido el desistimiento de las pretensiones principales.

## **VI. SEGUNDA INSTANCIA**

Con auto de fecha 28 de mayo de 2021, se admitió el recurso, ordenándose el traslado respectivo.

La IPS demandada en escrito del 16 de junio de la cursante anualidad, presentó sus alegatos de conclusión, reiterando los argumentos expuestos al sustentar la alzada, en el entendido que la calidad de operador era conocida por FedSalud, así como el cambio a la de gestor que se modificó con el contrato No. 1134 celebrado con el Departamento insular; también estimó que en caso de considerarse procedente la indemnización debía establecerse a partir de la utilidad perdida por el sindicato y no por el valor de las ventas brutas del año anterior, amen que si las prórrogas eran de 3 meses ese debía ser el lapso tomado como unidad de tiempo para sacar el promedio; añadiendo que la comunicación fechada 29 de junio y recibida el 5 de julio de 2017, refería la intención de terminar el contrato que debía entenderse finiquitado a más tardar hasta el 4 de agosto de esa anualidad, fecha en la que terminaban los 30 días de antelación exigidos en la cláusula, luego si el despacho tenía por prorrogado el contrato desde el 1 de agosto y por 3 meses más, debía aceptarse que la IPS hizo uso de su facultad de terminarlo en cualquier tiempo y por la simple voluntad de las partes. Además, que los servicios prestados se encontraban pagos hasta el 31 de julio de 2017.

A su turno, la parte demandante al alegar, indicó que no se pudo acreditar que el mensajero de la empresa Domina hubiere asistido a las instalaciones de FEDSALUD el día 29 de junio de 2017, para la entrega del documento contentivo de la intención de terminar el

contrato sindical No. 035; señaló además que en la cláusula octava del mismo se especificaron 2 formas de darlo por terminado, mediante la manifestación de su intención de no prorrogar y expresando la voluntad en el mismo sentido, las cuales estaban condicionadas a un preaviso que debía ser entregado con un mínimo de 30 días de anticipación a la fecha en que se cumpliera el plazo pactado, incumplimiento que generó la prórroga por el término inicialmente pactado desde el 1 de agosto de 2012 de manera consecutiva hasta el 31 de julio de 2017. Frente a la certificación expedida, indicó que la misiva no fue enviada bajo la modalidad de servicio postal, sino en virtud a la subcontratación, luego la planilla incorporada no cumple con los requisitos establecidos en la ley 1369 de 2009 y en la resolución 3038 de 2011, como lo son, registro individual, recolección a domicilio, curso del envío, tiempo de entrega, prueba de entrega y rastreo. Consideró también, errada la interpretación que le dio el apelante a la expresión “**condiciones de permanencia**”, señalada en el contrato, toda vez, que ella hace referencia, es a que se cumpla con la notificación eficaz de la intención de terminar el contrato con el preaviso de los 30 días.

Finalmente, en cuanto a los reparos por la prórroga del contratos y valor de la condena, se limitó a manifestar que la norma aplicable era el art 64 del C.S.T, por disposición del art 482 ib, en virtud de la cual, para la indemnización debía acreditarse el valor de establecido como contraprestación para que se reconociera el valor de los meses faltantes por cumplir.

## **VII. CONSIDERACIONES:**

Esta Sala de Decisión es competente funcionalmente para revisar la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad, por mandato del numeral 1 del literal B del artículo 15 del CPT.-

Adicionalmente, revisada la actuación no se observa irregularidad procesal que pueda invalidar el proceso o que conlleve a emitir una

sentencia inhibitoria, por lo que pasará a emitirse el fallo que en derecho corresponda.

### **IX. PROBLEMA JURÍDICO.**

Tomando en consideración los parámetros demarcados en el recurso de alzada, surge como problema jurídico sometido a nuestra consideración: 1) Determinar si era procedente la indemnización por no aviso oportuno bajo el amparo de lo preceptuado en el artículo 64 del CST, para lo cual, habrá de verificarse si se materializó la terminación unilateral del contrato sindical. 2) Establecer si hay lugar a reducir las costas en esta instancia.

**TESIS:** La tesis que sostendrá este Tribunal es que la sentencia debe modificarse con fundamento en los siguientes razonamientos:

### **X. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES.**

Son fundamentos normativos bajo los que se sustenta la presente sentencia los siguientes:

#### **✓ Contratos Sindicales**

A pesar de la naturaleza civil que caracteriza este tipo de contrataciones tienen regulación en el derecho colectivo, así:

Art 482 del CST: **“Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios {empleadores} o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo”.**

Frente a la naturaleza de esta forma de contratación la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 4616 del 29 de octubre de 2019, M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero, precisó: **“Teniendo en cuenta lo anterior y como lo ha precisado la Corte, el contrato sindical bien puede considerarse *sui generis*, pues a pesar de contener rasgos**

**netamente civiles, es evidente que contempla figuras que son propias del derecho laboral, en tanto se exige su depósito a usanza de las convenciones colectivas de trabajo y se establece que su duración, revisión y extinción se rigen por las normas individuales del contrato de trabajo”.**

En ese sentido, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3360 del 3 de agosto de 2021, MP., Martín Emilio Beltrán Quintero, señaló: “Los contratos sindicales que a la luz del citado artículo 482 del CST, en relación con lo previsto en los Decretos 1429 de 2010, 1072 de 2015, 036 de 2016 y 583 de igual año tienen las siguientes características: **i) son de naturaleza colectiva laboral; ii) solemnes, iii) nominados, iv) principales y v) tienen un objeto específico.** En relación a la primera de tales características, esto es sobre su naturaleza colectiva laboral, a más de ser el resultado del derecho de asociación sindical, que como se vio es uno de los pilares fundamentales de la libertad sindical y es la causa eficiente que permite que uno o varios sindicatos de trabajadores celebren esta clase de contratos con uno varios empleadores o *«sindicatos patronales»*, es importante precisar que la normativa reseñada hace alusión también a que, los conflictos que surjan respecto de la ejecución, cumplimiento y extinción de ese convenio, podrá conocerlos la jurisdicción ordinaria laboral, así lo precisa los artículos 9 del Decreto 1029 de 2010 y 2.2.2.1.31 del capítulo 1 del título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, en los términos modificados por el artículo 1 del Decreto 036 de 2016. En cuanto a la segunda de las características, referida a su naturaleza solemne, se da porque uno de los ejemplares deberá depositarse en el Ministerio del Trabajo dentro de los 15 días siguientes a la de su firma y *«en caso de no cumplirse con esta formalidad, el contrato no nace a la vida jurídica ni produce efecto alguno»*<sup>1</sup>. En relación con la tercera de las características, alusiva a su carácter nominado, es porque se encuentra expresamente regulado por los artículos 482, 483 y 484 del CST y los Decretos 1429 de 2010, 1072 de 2015, 036 y 583 de 2016. Igualmente, es de naturaleza principal, en razón a que de conformidad con lo previsto en el artículo 484 del CST, puede existir por sí sólo; esto es, su existencia no depende de otro contrato, o lo que es igual *«el contrato sindical no depende de la existencia del sindicato para*

<sup>1</sup> BARONA RICARDO, *El Contrato Sindical en Colombia*. Bogotá D.C. Universidad Externado de Colombia 2019. P. 85.

subsistir; por ejemplo, el sindicato puede estar disuelto y liquidado, pero continuarse ejecutando el contrato sindical con los trabajadores»<sup>2</sup>. **Finalmente, tienen un objeto específico, esto es, los mismos se celebran para la prestación de servicios o la ejecución de una obra**. (...) “Así lo precisó la Corte, no sólo en la providencia atrás referenciada, sino también en la CSJ SL. 13 dic. 1994, rad. 7136, reiterada en la CSJ SL, 11 feb. 2009, rad. 32756 y recientemente por esta Sala en la CSJ SL4616-2019 cuando al efecto se precisó:

**De acuerdo con la anterior definición, es claro que el contrato sindical tiene la naturaleza del contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o labor, porque siendo uno de los sujetos del negocio jurídico el sindicato y el otro el empresario, empleador o asociación de empleadores, pero sin que opere aquí la subordinación, la autonomía jurídica, propia del contrato civil, es la nota predominante en ese tipo de relación**”.

#### ✓ **Terminación Unilateral del contrato**

De acuerdo a lo anterior y para efectos de complementar en este punto de derecho la normatividad colectiva nos apoyaremos en el artículo 64 del C.S.T, que en lo pertinente reza: **“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente”**.

Ahora bien, como quiera que el contrato sindical que gobernó entre las partes fue a término fijo traeremos a colación la postura adoptada por la misma Corporación en lo relativo al preaviso en este tipo de contrato con plazo pactado. Es así como en sentencia SL624-2020 del 24 de febrero de 2020, M.P. Carlos Arturo Guarín Jurado, se señaló: **“(…) de la correcta intelección del artículo 46 del CST, en armonía con el artículo 64 del CST, se desprende: i) (...) el solo silencio de las partes frente a la expiración del plazo fijo pactado equivale a su tácita reconducción, por un periodo igual; ii) que para que no opere la prórroga automática del término inicialmente pactado, en los contratos de trabajo a término fijo, «la ley le exige a las partes la presentación oportuna del denominado preaviso o desahucio», esto es, dentro de los 30 días**

<sup>2</sup> Ob. Cit. BARONA RICARDO. P. 85.

=====

calendario anteriores a la expiración del plazo; *iii*) que aquella comunicación, además, debe ser clara, contundente y expresa; *iv*) que de lo contrario, un preaviso confuso del que no emerja la intención de no dar por prorrogado el contrato o uno extemporáneo, deviene en un «*finiquito anticipado*» y por ende, en una terminación *«unilateral e injusta, pues no [habría sido] opuesta la ocurrencia de alguna de las justas causas legales»*”.

Frente a su liquidación en sentencia SL4341 del 30 de septiembre de 2019, MP., Ana María Muñoz Segura, se precisó: “(…) Luego, la indemnización por el despido injusto que sufrió el demandante corresponde al tiempo que faltaba por ejecutar el citado contrato, entre el 6 de agosto de 2013 y el 4 de febrero de 2015. (…), basta aclarar por la Sala que la literalidad de ambas normas es suficiente para entender que, respecto de la indemnización por despido sin justa causa en la primera de aquellas, sólo se reconoce expresamente «el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato», (…)”.

#### **CASO CONCRETO.**

Se tiene por averiguado dentro del proceso y no fue objeto del medio de impugnación que nos ocupa la existencia de un contrato sindical a término fijo, inicialmente pactado por 3 meses desde el 1 de agosto hasta el 30 de octubre de 2012, el cual se prorrogó consecutivamente de manera automática en los términos de ley, al no probarse lo contrario (art 46 Núm. 2 CST), vale decir hasta por 3 periodos iguales, y a partir de allí cada año.

El objeto del negocio colectivo lo constituyó de conformidad con la cláusula segunda la atención de los procesos de medicina general, especializada, paramédicos y algunos específicos como apoyo a los servicios ofertados por los sindicatos afiliados a LA FEDERACION, que serían prestados en la isla de San Andrés y Providencia.

Respecto a su terminación como punto central de la pretensión impugnativa que nos ocupa tenemos que en la cláusula octava se acordó: “El presente contrato sindical rige desde el 1 del mes de agosto de

=====

**2012 hasta el 30 de enero de 2012. Vencido este plazo, y mientras las condiciones permanezcan sin que LA FEDERACION o la IPS UNIVERSITARIA manifiesten por escrito y con una antelación no inferior a treinta (30) días su intención de darlo por terminado, el contrato sindical se entenderá prorrogado por periodos sucesivos al inicialmente pactado. En caso de prórroga automática, el valor de las tarifas objeto de este contrato, se negociará el primero (1) de Enero de cada año”. “PARÁGRAFO PRIMERO: LA FEDERACIÓN o la IPS UNIVERSITARIA podrá dar por terminado el presente contrato sindical en forma unilateral en cualquier tipo durante su vigencia sin que exista causal diferente a la simple voluntad, previa notificación por escrito a la otra parte con una antelación no inferior a treinta (30) días calendario. Esta terminación no implica incumplimiento y por ende no dará lugar al pago de ninguna clase de indemnización ni de sanción.”** (Ver Pdf/ contrato sindical 035- 2012/ anexos de la contestación de la demanda/ exp. digital de primera instancia).

Pues bien, de los documentos allegados se advierte que mediante escrito del 29 de Junio de 2017 en cuyo cuerpo se vislumbra una constancia de recibido del 5 de julio de ese mismo año, se comunicó a FEDSALUD la terminación del convenio interadministrativo celebrado con el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, Islas, para el 31 de julio de esa anualidad; adicionalmente milita el oficio del día 11 del mismo mes y año en el que se consignó: “(...)Dando cumplimiento a la cláusula citada, manifiesto por escrito la voluntad de la IPS UNIVERSITARIA de dar por terminado el contrato sindical 035 del (Sic) 2012, a partir del 12 de agosto de 2017, teniendo en cuenta que el contrato interadministrativo suscrito ente la IPS UNIVERSITARIA y el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, Islas, como les informamos anteriormente”. (Ver Pdf- Carta de terminación/ anexos de la demanda/ exp. digital de primera instancia).

Ante este panorama contractual surge indiscutido que a través del contrato en revisión, las partes convinieron desde un principio la forma en que se podría dar fin unilateralmente a la relación comercial que los unía, con la única condición de preavisar a la otra parte por

escrito **en cualquier tiempo durante su vigencia** con una antelación no inferior **a 30 días calendario**, lo cual, no implicaría incumplimiento ni daría lugar a indemnizaciones; estipulación contractual que a todas luces no fue atendida cabalmente por el Juzgado de primer grado.

En este punto de análisis, cabe anotar que innane es discutir si se probó o no el recibo de la comunicación fechada 29 de junio de 2017 ese día, como quiera que de manera explícita no contiene la intención de dar por terminado el contrato en tanto no se indicó a partir de cuándo se daría finiquito al mismo, pues en ella solo se menciona la imposibilidad legal y material de continuar con su ejecución, luego estaba desprovista de la virtualidad de terminar dicha relación contractual; mientras que en la enviada con posterioridad que data del 11 de julio de ese mismo año con constancia de recibido del día 13, sí consignó que el contrato Sindical 035 del 2012, fenecería el 12 de agosto de aquella anualidad, ahora sí, acatando la modalidad pura y simple de terminación unilateral pactada, constituyéndose en eficaz en ejercicio del principio inveterado que enseña que el contrato es ley para las partes (art 1603 del CC).

Siguiese de lo anterior, que argumentar sobre la terminación o no del convenio con la gobernación Departamental de esta ínsula, en nada es trascendente para el litigio debido a que realmente el contrato sindical no tenía la modalidad de obra contratada al no convenirlo así por escrito (Art 46 CST); y a contrario sensu se hizo uso de la cláusula contractual octava que no exige una causa específica para su procedencia sino la mera manifestación de la voluntad de no continuar con el convenio, lo que debía cumplirse dentro de 30 días previos, según el párrafo primero antes citado, a lo cual se ajustó el preaviso del 11 de julio de 2017.

De suerte que quedó evidenciado del acervo probatorio que el contrato suscrito entre las partes fue a término fijo a partir del 1 de agosto y hasta el 30 de octubre de 2012 con una duración de tres meses, prorrogándose sucesivamente por tres períodos iguales hasta el 30 de

julio de 2013, continuándose automáticamente con las prórrogas anuales, siendo la última el 31 de julio de 2017.

En esta línea de pensamiento inomisiblemente se concluye que cuando el preaviso del 11 de julio de 2017 se recibió, el contrato sindical no estaba culminado en derecho, y es la razón por la que debió interpretarse este acto contractual como eficaz y ajustado al negocio convenido con la virtualidad de terminarlo unilateralmente 30 días después sin indemnización, en los términos de la supramencionada clausula octava, lo que conlleva a no encontrar acorde a la realidad jurídica el alegato de la Asociación demandante.

En síntesis, apretada se infiere que no existió una terminación ilegal que ameritara acudir al art. 64 del CST y en forma sesgada como se hizo, pues si las prórrogas eran anuales por ministerio de la ley, la indemnización debió liquidarse por lo dejado de devengar en el tiempo restante que no eran 3 meses como viene asentado en la sentencia recurrida.

Al estar probado el pago de la remuneración correspondiente al servicio prestado hasta el 31 de julio de esa anualidad, no queda otro camino que modificar la sentencia para reconocer únicamente el valor proporcional del promedio mensual dejado de facturar por el tiempo restante a culminar legalmente la prórroga del contrato, que lo fue el 12 de agosto de 2017, liquidado de acuerdo con el certificado adiado 13 de septiembre de 2019 suscrito por la revisora Fiscal y contadora de Fedsalud, entre otras cosas, acerca del promedio mensual facturado y pagado por la IPS UNIVERSITARIA en los últimos 12 meses.

Ahora bien, en relación a la inconformidad en cuanto a la falta de condena en costas a la parte demandante ante el desistimiento de las pretensiones principales, este Tribunal considerando que hay cosa juzgada material, se atenderá a lo resuelto en decisión anterior contenida en el auto del 20 de mayo de 2021 del Juzgado laboral no susceptible de apelación, como se confirmó en esta instancia al

resolver un recurso de queja en proveído de 26 de julio de esta anualidad.

Por lo demás, a la luz del art.366 del CGP, el debate cuantitativo sobre las agencias en derecho corresponde a un estadio procesal posterior, durante la liquidación de costas respectivas (No. 5 ib).

## **VI. CONCLUSIÓN**

Discurrido como viene se impone la modificación de la sentencia a fin de declarar la terminación legal del contrato y reconocer el equivalente a lo dejado de facturar por el tiempo restante del vínculo contractual. Seas estas las potísimas razones que conllevan a la prosperidad parcial del recurso de alzada; y en consecuencia nos abstendremos de condenar en costas en esta instancia.

## **VII. DECISIÓN**

Por lo expuesto, El Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, Islas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley.

## **VIII. RESUELVE:**

**PRIMERO: Modificar** los numerales 1 y 2 de la sentencia del 21 de mayo del 2021 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso ordinario laboral seguido por la **FEDERACIÓN GREMIAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD-FEDSALUD-** contra **INSTITUCIÓN PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA - IPS UNIVERSITARIA-**, el cual quedara así:

*“PRIMERO: DECLARAR que el contrato sindical No. 035 del 2012 suscrito entre la INSTITUCIÓN PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA – IPS UNIVERSITARIA, y la FEDERACIÓN GREMIAL DE TRABAJADORES- FEDSALUD, se prorrogó sucesivamente hasta el 12 de agosto de 2017 cuando terminó legalmente”.*

*“SEGUNDO: “Condenar a la INSTITUCIÓN PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA - IPS UNIVERSITARIA a pagar a la*

***FEDERACIÓN GREMIAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD- FEDSALUD por concepto del promedio equivalente al periodo restante contractual la suma indexada de \$654.099.268”.***

**SEGUNDO:** Confirmar en lo demás la decisión apelada.

**TERCERO:** Abstenerse de condenar en costas en esta instancia.

**CUARTO:** En firme, devolver al Juzgado de origen.

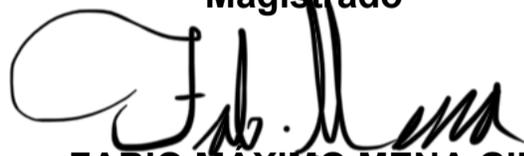
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**SHIRLEY WALTERS ALVAREZ**  
Magistrada Sustanciadora



**JAVIER DE JESÚS AYOS BATISTA**  
Magistrado



**FABIO MAXIMO MENA GIL**  
Magistrado.