



## TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ

### SALA LABORAL

**Magistrada Ponente: Doctora LILLY YOLANDA VEGA BLANCO**

**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO EN EL PROCESO ORDINARIO  
LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA DE ERIK FABIÁN  
AVELLANEDA CORTEZ CONTRA SERVICIOS  
AEROPORTUARIOS INTEGRADOS SAI S.A.S.**

Bogotá D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticuatro (2024),  
surtido el traslado previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de  
junio de 2022 y, previa discusión y aprobación del proyecto  
presentado, la Sala Séptima de Decisión, emite la siguiente,

### SENTENCIA

Al conocer la apelación interpuesta por el convocante a juicio, revisa  
la Corporación el fallo de fecha 27 de julio de 2022, proferido por el  
Juzgado Cuarenta y Uno Laboral del Circuito de Bogotá.



## ANTECEDENTES

El actor demandó para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo con Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S., vigente de 01 de noviembre de 2017 a 30 de octubre de 2018, vínculo contractual laboral terminado el 29 de noviembre de 2017 por el empleador de manera unilateral e injusta, en consecuencia, se le reconozca auxilio de alimentación, primas extralegales, auxilio de cesantías con intereses y, sanciones por falta de consignación y pago, cálculo actuarial por aportes a pensión, indemnización por despido sin justa causa, moratoria, indexación, ultra y extra *petita* y, costas.

Fundamentó sus pedimentos, en síntesis, en que el 24 de octubre de 2017 celebró contrato de trabajo a término fijo con Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S., para desempeñar el cargo de agente operaciones terrestres con una remuneración mensual de \$750.000.00, auxilio de transporte legal por \$83.140.00, auxilio de transporte extra legal, auxilio de alimentación extra legal por \$100.000.00 y, prima extra legal; la accionada le indico que se debía presentar a laborar el 02 de noviembre de 2017 a las 21:00 horas en las instalaciones del Aeropuerto El Dorado de Bogotá, pero, no le entregó carnet que lo identificara como empleado de Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S., así, el día y hora referidos se presentó a su lugar de trabajo, sin embargo, el guarda de seguridad del aeropuerto le impidió el ingreso por carecer de la credencial de OPAIN, concesionario del Aeropuerto El Dorado de Bogotá; el siguiente día 03, fue a las instalaciones de la empresa siendo atendido



por la encargada de Talento Humano Nelly Cárdenas, a quien le puso en conocimiento la situación presentada, sin que le haya solucionado nada, solo le indicó que volviera el día 07 de los referidos mes y año, día en que regresó a las instalaciones de la empresa y, nuevamente se le impidió su ingreso por los guardas de seguridad del aeropuerto, por carecer de identificación, por ello, remitió correo al área de Talento Humano de SAI informando lo acontecido; el 08 de noviembre de 2017, estuvo nuevamente en las instalaciones de la accionada para solicitar el carnet de identificación como empleado, pero, el personal de seguridad del aeropuerto no le permitió ingresar; el 10 de noviembre de 2017 se dirigió a las instalaciones de SAI S.A.S. ubicadas en Fontibón, tampoco pudo ingresar, pero le avisaron que sería contactado telefónicamente, el 17 de noviembre de 2017 radicó comunicación en las oficinas de la pasiva dando a conocer los hechos ocurridos, el mismo día recibió una llamada en video conferencia de Gloria Isabel Serrano Galvis y el Gerente de Operaciones Terrestres, quien le informó que lo estarían llamando próximamente para solucionar los problemas narrados; el 29 de noviembre de 2017 la empresa SAI S.A.S. le envió oficio PDSA10011 - 17, mediante el cual le notificó la terminación de su contrato de trabajo con justa causa, entregándole además acta de audiencia especial de descargos de 28 de noviembre de 2017, aunque nunca fue notificado de la misma<sup>1</sup>.

## CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

---

<sup>1</sup> Archivo 001.



Al dar respuesta al *libelo incoatorio*, Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S. se opuso a la prosperidad de las pretensiones, en cuanto a los hechos aceptó que el 24 de octubre de 2017 suscribió con el demandante un contrato de trabajo a término fijo. En su defensa propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, enriquecimiento sin causa, pago, compensación, prescripción, buena fe patronal y, genérica<sup>2</sup>.

### DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El juzgado de conocimiento declaró la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre Erik Fabián Avellaneda Cortez y Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S. que inició el 01 de noviembre de 2017 y finalizó el siguiente día 29, en que el actor desempeñó el cargo de agente operaciones terrestres, devengando una remuneración mensual de \$750.000.00, vínculo que el empleador terminó con justa causa; absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones; se relevó del estudio de las excepciones propuestas e; impuso costas al actor<sup>3</sup>.

### RECURSO DE APELACIÓN

---

<sup>2</sup> Archivo 13 y 15.

<sup>3</sup> Grabación y acta de audiencia archivos 26 y 28.



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 012 2019 00104 01  
Ord. Erik Avellaneda Vs. SAI Ltda

Inconforme con la decisión anterior, el convocante a juicio interpuso recurso de apelación, en el que en resumen expuso, que se acreditó que el 07 de noviembre de 2017 presentó escrito a la demandada del cual nunca obtuvo respuesta, también radicó otra solicitud amplia el siguiente día 17, en el cual expuso todas y cada una de las circunstancias por las cuales tuvo que pasar, que no fueron atendidas por la empresa en su momento, para poder cumplir con la misión para la que se comprometió al suscribir el contrato de trabajo, resultando estos hechos de vital importancia para tomar la decisión, pues, no se puede alegar que el 29 de noviembre de la referida anualidad, se le citara a audiencia de descargos, proceso disciplinario, cuando ni siquiera le había respondido las peticiones presentadas los días 07 y 17 anteriores, como lo aseveró el juez en la decisión, en este orden, al producirse una diligencia de descargos respecto de la que nunca se probó que haya recibido el documento de citación que dice la empleadora le entregó, se vulneró el debido proceso del despido, contrario a lo dicho por el juez en la sentencia<sup>4</sup>.

### PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Quedó demostrado dentro del proceso, que Erik Fabián Avellaneda Cortez y Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S. suscribieron contrato de trabajo a término fijo, vigente de 01 a 29 de noviembre de 2017, en que aquel desempeñó el cargo de agente operaciones terrestres, con un salario mensual de \$750.000.00; situaciones fácticas que se coligen del contrato de trabajo firmado por las partes<sup>5</sup>,

<sup>4</sup> Grabación y acta de audiencia archivos 26 y 28.

<sup>5</sup> Archivo 001 folios 15 a 19.



la liquidación final de prestaciones<sup>6</sup> y, la carta de terminación del contrato de 29 de noviembre de 2017<sup>7</sup>.

Bajo estos supuestos fácticos, procede la Sala a resolver el asunto sometido a su consideración, atendiendo lo expuesto en la impugnación reseñada y, en las alegaciones recibidas.

### PROCEDIMIENTO PREVIO AL DESPIDO

La Corporación de cierre de la jurisdicción ordinaria ha explicado que el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, pues, se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de una sanción disciplinaria, **salvo que las partes lo hayan pactado expresamente**, como por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva o, pacto colectivo<sup>8</sup>.

Sin embargo, la Corporación en cita ha adoctrinado que el derecho del trabajador a ser oído, consiste en que pueda dar su propia versión de los hechos que van a ser invocados por el empleador como justa causa, garantizando el derecho de defensa, con el fin de propiciar un dialogo entre las partes previo a la decisión de despedir al trabajador,

<sup>6</sup> Archivo 001 folio 33.

<sup>7</sup> Archivo 001 folio 27.

<sup>8</sup> CSJ, Sala Laboral, sentencia SL 496 de 10 de febrero de 2021.



lo cual, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal<sup>9</sup>.

Y, en lo atinente al debido proceso, la Doctrina Constitucional ha explicado que el empleador tiene la obligación de manifestar al trabajador los motivos por los cuales da por terminado con justa causa su contrato de trabajo, determinando a favor del prestador de servicios subordinados, la posibilidad de ejercer el derecho de defensa antes que se termine el contrato de trabajo<sup>10</sup>.

En el asunto, Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S. citó a descargos a Erik Fabián Avellaneda Cortez.

Asimismo, la empleadora allegó al expediente el acta de diligencia de descargos de 29 de noviembre de 2017, en que dejó constancia de la inasistencia de Avellaneda Cortez<sup>11</sup>.

Se recibieron los interrogatorios de parte de la Representante Legal de Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S. y, de Erik Fabián Avellaneda Cortez<sup>12</sup>.

<sup>9</sup> CSJ, Sala Laboral, sentencia SL 2351 del 8 de julio de 2020.

<sup>10</sup> Corte Constitucional, sentencia T - 385 de 2016.

<sup>11</sup> Archivo 001 folios 28 a 33.

<sup>12</sup> Grabación archivo 022 minuto 04:50. Erik Fabián Avellaneda Cortez manifestó que recibió la comunicación a través de la cual se le informaba que su contrato de trabajo iniciaba el 01 de noviembre de 2017, debiéndose presentar a laborar el 02 de noviembre a las 21 horas; conoció los turnos en los que debía presentarse en el mes de noviembre, a los cuales no se presentó por motivos de carnetización, pues, no lo tenía actualizado, estaba vencido, por tanto, debía renovarlo, para lo cual le pedían una carta de SAI y así poder actualizarlo y entrar a laborar, para tal fin se comunicó con Talento Humano, quienes le dijeron que no podía estar en ese momento en el aeropuerto y que posteriormente se comunicarían con él a través de correo electrónico o de manera telefónica; fue varias veces a las instalaciones de SAI para solucionar los problemas de carnetización, sin que le hubieran ayudado para la renovación del carnet, por lo que, no pudo ingresar a las instalaciones del aeropuerto, quedándose sin poder hacer nada, por ende, se comunicó por otros medios como el correo electrónico y, a través de un compañero; el carnet de OPAIN con el que contaba le permitía ingresar



Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

EXPD. No. 012 2019 00104 01  
Ord. Erik Avellaneda Vs. SAI Ltda

Ahora, revisado el artículo 48 del reglamento interno de trabajo, en Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S. el despido no se encuentra calificado como sanción, tampoco existe procedimiento disciplinario para terminar el contrato de trabajo con justa causa<sup>13</sup>, en este orden, la única obligación de la empleadora era la de oír al trabajador dándole la oportunidad de exponer su versión de los hechos que serían invocados como justa causa, garantizando el debido proceso y sus derechos de defensa y contradicción.

Pues bien, las pruebas reseñadas en precedencia, valoradas en conjunto, permiten colegir que el 28 de noviembre de 2017 Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S. llevó a cabo la diligencia de descargos, sin embargo, Avellaneda Cortez no asistió a rendir su versión de los hechos, en este orden, no fue escuchado, ni oído

---

a las instalaciones del aeropuerto, para lo cual tenía dos entradas, una por el puente aéreo, donde podían entrar solo con el carnet de la empresa contratada y, otra por el aeropuerto El Dorado, en donde para ingresar le pedían el documento físico de OPAIN, marcándolo en un scanner y colocando posteriormente la huella; el 29 de noviembre fue notificado de la terminación de su contrato de trabajo, pero, nunca fue notificado de la audiencia de descargos; en esa época residía en la calle 38 bis sur N° 73 a - 11; como no pudo ingresar a trabajar el 02 de noviembre regresó al otro día, 03 de noviembre y habló con la encargada Nelly Cárdenas, quien le indicó que debía esperar contestación de la empresa por la transición de SERVICOPAVA a COOPAVA, porque, existía al interior de la empresa un caos, y debía presentarse nuevamente el 07 de noviembre donde lo esperaba un funcionario para realizar la actualización del carnet y poder ingresar al trabajo; durante el tiempo que estuvo laborando se le pagó una quincena completa, las cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, compensación de vacaciones, auxilio de alimentación, aportes a salud y pensión.

Grabación archivo 022 minuto 27:26. Lina Marcela Garzón Roa indicó que el contrato de trabajo suscrito con el demandante inició el 01 de noviembre de 2017 a término fijo y por un año; la citación a la diligencia de descargos al demandante fue notificada el 28 de noviembre de 2017 a través de un mensajero que pertenece a la sociedad demandada, tal y como consta en los documentos soportes se dirigió a la casa del trabajador, tomando algunas fotografías y, cuya dirección estaba registrada en su hoja de vida y, cumplió el procedimiento de notificación; el documento se llama acta de no comparecencia, donde se deja el soporte de las preguntas que se pretendían hacer y se deja constancia que no hubo comparecencia del trabajador; de acuerdo a los documentos que quedan de presente se dejó constancia que el señor no se hizo presente, pero, se dejó soporte de todas las fotos y registro que se hizo presente el señor trabajador y, según la información que tienen de la persona, el señor no estaba presente, pero, si se hizo entrega, entiende a través de dejar la información por debajo de la puerta, el mensajero dejó la nota que el señor no se encontraba presente; en virtud de un acuerdo de formalización suscrito ante el Ministerio del Trabajo entre Avianca y SAI S.A.S., para formalizar a los trabajadores, en el caso del demandante, se encontraban en los procesos de operación terrestre a través de SERVICOPAVA, se hizo una invitación a todos los trabajadores para que fueran formalizados y vinculados a través de Servicios Aeroportuarios Integrados, por lo que se hicieron unas reuniones generales en las instalaciones de Aerovías del Continente Americano, con presencia algunos días del Ministerio del Trabajo, donde se le pusieron de presente a un aproximado de 2000 trabajadores las condiciones a través de las cuales iban a ser vinculados con SAI, como la firma de un nuevo contrato de trabajo y otras condiciones, pidiéndole además autorización a OPAIN, concesionario del aeropuerto El Dorado, para que todos los trabajadores pudieran continuar con el carnet que tenían del aeropuerto, carnet que les daba la identificación del aeropuerto para que pudieran presentarse a las instalaciones del aeropuerto sin necesidad de renovarlo, teniendo en cuenta el volumen de trabajadores que iban a migrar a esta condición, presentándose todos los trabajadores con el carnet de OPAIN el 01 de noviembre a las instalaciones del aeropuerto El Dorado, cumpliendo el procedimiento normal y, como empresa les entregaron la identificación como empleados, pero, la otra validación ya estaba, que era el carnet de OPAIN, lo cual se le explicó a todos los trabajadores, iniciando la operación el 01 de noviembre, y todos los trabajadores se presentaron a trabajar común y corriente, luego el caso del actor es atípico dentro del proceso de formalización que manejan; como representante de la sociedad no tuvieron conocimiento de las manifestaciones verbales del trabajador, pues, la señora Nelly Cárdenas no es empleada y nunca ha sido empleada de la organización, por lo tanto, no tuvieron conocimiento.

<sup>13</sup> Archivo 008 folios 65 a 96.



previamente a su despido, como garantía del debido proceso y de los derechos de defensa y contradicción, inasistencia que se justifica ante la falta de notificación de la citación.

En efecto, aunque la Representante Legal de SAI S.A.S. en su interrogatorio de parte señaló que al demandante le fue notificada la citación el 28 de noviembre de 2017, a través de un mensajero que pertenece a la empresa, quien se dirigió a la casa del trabajador, tomó algunas fotografías, cuya dirección estaba registrada en su hoja de vida, cumpliendo el procedimiento de notificación de la citación, sin embargo, este supuesto de hecho carece de respaldo probatorio, por ende, no se tendrá en cuenta, en tanto, nadie se puede beneficiar de sus propias aseveraciones, pues, en los términos del artículo 167 del CGP, le correspondía la carga de acreditarlo.

En este sentido, no se concedió a Avellaneda Cortez la oportunidad para que ejerciera sus derechos de defensa y de contradicción frente a las causales invocadas por el empleador para terminar el contrato de trabajo, por ende, su despido vulneró el debido proceso, surgiendo procedente el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa reclamada en el *libelo incoatorio*.

### **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA**

Con arreglo al inciso tercero del artículo 64 del CST, en los contratos a término fijo, la indemnización se tasa de acuerdo al valor de los



13

salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado de contrato.

En el *examine*, el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes se celebró por un año, 01 de noviembre de 2017 a 31 de octubre de 2018<sup>14</sup>, terminado el 29 de noviembre de 2017, en este sentido, de la fecha de terminación del contrato a 31 de octubre de 2018, fecha de cumplimiento del plazo fijo pactado, transcurrieron 11 meses y un día o, 331 días, los cuales, multiplicados por el salario diario de \$25.000.00, arroja como resultado una indemnización por despido sin justa causa de \$8'275.000.00.

En consecuencia, se revocará la decisión apelada, para en su lugar, condenar a la demandada al reconocimiento y pago a favor del actor de la indemnización por despido sin justa causa.

## INDEXACIÓN

La indexación es un método utilizado para reajustar el valor del dinero por la pérdida de su poder adquisitivo como consecuencia de la inflación, su objetivo es contrarrestar los efectos deflacionarios de la economía del país y así mantener el valor adquisitivo, que se ve afectado necesariamente con el transcurso del tiempo. En adición a lo anterior, la imposición oficiosa de la actualización no vulnera la

---

<sup>14</sup> Archivo 001 folios 15 a 19.



14

congruencia que debe existir entre las pretensiones y la sentencia sino que materializa los principios de equidad e integralidad del pago<sup>15</sup>.

Bajo este entendimiento, procede la indexación de la indemnización desde la fecha de terminación del contrato a la fecha de su pago efectivo.

Sin costas en la alzada, las de primera instancia a cargo de la pasiva.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

## RESUELVE

**PRIMERO.- REVOCAR** la sentencia apelada, para en su lugar, **CONDENAR** a Servicios Aeroportuarios Integrados SAI S.A.S. a reconocer y cancelar a Erik Fabián Avellaneda Cortez \$8'275.000.00 como indemnización por despido sin justa causa, debidamente indexada desde la fecha de terminación del contrato a la *data* del pago efectivo, con arreglo a lo expresado en la parte motiva de esta providencia.

<sup>15</sup> CSJ, Sala de Casación Laboral, Sentencia con Radicado N° 52290 de 30 de julio de 2014, en la que cita la Sentencia N° 46832 de 12 de agosto de 2012, así como las decisiones SL 359, SL3871, SL4985, SL3537, SL4174 y SL3719 de 2021.

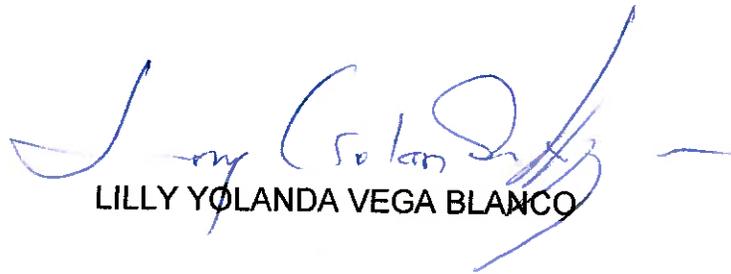


Tribunal Superior Bogotá  
Sala Laboral

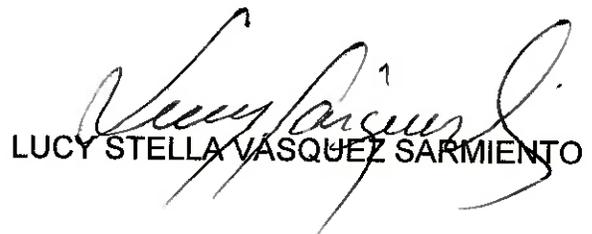
EXPD. No. 012 2019 00104 01  
Ord. Erik Avellaneda Vs. SAI Ltda

**SEGUNDO.-** Sin costas en la alzada, las de primera instancia a cargo de la pasiva.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

  
LILLY YOLANDA VEGA BLANCO

  
LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL

  
LUCY STELLA VASQUEZ SARMIENTO