



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

Magistrada ponente

SL457-2025

Radicación n.º 08001-31-05-005-2019-00329-01

Acta 06

Bogotá D. C., veinticinco (25) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación que **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO, AVIANCA S.A.** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla profirió el 30 de mayo de 2024, en el proceso ordinario laboral que **JAIRO ENRIQUE ESCOLAR GUTIÉRREZ** instauró contra la recurrente.

I. ANTECEDENTES

Jairo Enrique Escolar Gutiérrez convocó a juicio a Aerovías del Continente Americano, Avianca S.A., con el propósito de que: *i)* se declarara que la bonificación por compensación constituía salario; *ii)* se recalcularan las prestaciones sociales correspondientes al período comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 4 de marzo de 2019, así como la liquidación final; *iii)* se reconocieran y

pagaran los lustros por antigüedad establecidos en la cláusula 61 del CCT para el período 2015-2020, correspondientes a 15, 20 y 25 años de servicios, conforme al salario que percibía en esos momentos; *iv*) se condenara al pago de salarios moratorios, costas y agencias en derecho; y *v*) se hicieran las declaraciones extra y ultra *petita* que fueran procedentes.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que comenzó su relación laboral con la demandada el 18 de diciembre de 1989 y perduró hasta el 31 de marzo de 2019, desempeñándose como Técnico IV en la Gerencia de Mantenimiento de Línea bajo un contrato laboral a término indefinido.

Adujo que el 5 de diciembre de 2018 convino la terminación de su nexo de trabajo, luego de pensionarse de vejez por Colpensiones. Aseveró que a lo largo de su vinculación recibió un salario de \$2.769.341, además de una bonificación compensatoria que la empresa calificaba como no salarial, la cual se pagaba quincenalmente y fue registrada en los comprobantes de nómina, cubriendo el período entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2018, acumulando un total de \$123.045.183,61.

Afirmó que dicha bonificación, aunque era habitual y recurrente, no fue considerada como parte de su salario para efectos de prestaciones sociales, razón por la cual la empresa le adeudaba la reliquidación de cesantías, intereses sobre cesantías, vacaciones y primas de servicios correspondientes a los años de trabajo entre 2010 y 2018.

Sostuvo que al terminar su relación laboral ya no formaba parte del sindicato, pero la empresa continuó reconociéndole los beneficios establecidos en la CCT a pesar de que desde 1995 dejó de descontarle su cuota. Sin embargo, aseguró que no recibió los pagos correspondientes por los lustros de antigüedad que le correspondían por cumplir 15, 20 y 25 años de servicios, un derecho claramente estipulado en el artículo 61 de la convención.

Aludió que la empresa le adeudaba una importante suma por los referidos lustros no reconocidos, que abarcaban el periodo desde 2004 hasta 2014, y que incluían bonificaciones por antigüedad, vacaciones extraordinarias y pasajes. Adujo que la cantidad pendiente por los 25 años de servicios era de aproximadamente \$13.000.000, y los montos correspondientes a los 15 y 20 años se determinarían una vez la empresa entregara los comprobantes salariales necesarios.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, señaló que eran ciertos los relacionados con el contrato de trabajo a término indefinido y sus extremos temporales, que la bonificación por compensación no tenía carácter salarial y el cargo que desempeñó en la empresa. De los demás dijo que no eran ciertos o no le constaban.

En su defensa argumentó que la bonificación compensatoria no era salario, ya que reemplazaba beneficios extralegales conforme a la CCT, y afirmó que estos pagos no cambiaban de naturaleza por su origen convencional y citó

las sentencias CSJ SL1216-2021 y SL4660-2018. Adujo, por otro lado, que según el artículo 128 del CST, las partes podían pactar pagos no salariales, pues si no enriquecían el patrimonio del trabajador no generaban tales efectos en el sueldo y las prestaciones (CSJ SL1216-2021, SL4660-2018).

Afirmó que el demandante no estaba afiliado al sindicato ni le aplicaban las CCT desde 1996, lo que se evidenciaba en la ausencia de descuentos sindicales y el pago de una bonificación compensatoria. Finalmente, sostuvo que no procedía la indemnización moratoria, pues la empresa actuó de buena fe y sin intención de defraudar al trabajador.

Presentó las excepciones de fondo que denominó: *«inexistencia de la obligación, prescripción y compensación»*.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 28 de abril de 2021, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Barranquilla resolvió:

PRIMERO. DECLARAR que la bonificación por compensación recibida por el JAIRO ENRIQUE ESCOLAR GUTIÉRREZ C.C. 8.666.658, en calidad de trabajador y pagada por la demandada AVIANCA S.A. con NIT 890.100.577 – 6 en calidad de empleador constituye factor salarial y en consecuencia se deben reliquidar las prestaciones sociales del demandante.

SEGUNDO. DECLARAR probada la excepción de PRESCRIPCIÓN respecto de la reliquidación de las primas de servicios anteriores, inclusive al 30 de junio de 2016 y vacaciones, anteriores, inclusive 2014.

TERCERO. CONDENAR a la demandada a reconocer y pagar al demandante los siguientes conceptos y valores:

Cesantía	10.692.684
Int. Cesantía	1.239.752
Prima Servicios	3.762.400
Vacaciones	2.743.859

CUARTO. CONDENAR a la demandada a reconocer y pagar al demandante la suma de CIENTO TREINTA MILLONES TRESCIENTOS VEINTICINCO MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS MCTE (\$ 130.325.352) por concepto de indemnización del artículo 29 la Ley 789 de 2002, liquidados a razón de un día de salario por valor de CIENTO OCHENTA Y UN MIL SIETE PESOS MCTE (\$ 181.007) desde el 04 de marzo de 2019 al 04 de marzo de 2021. A partir del 05 de marzo de 2021 se continuarán pagando intereses moratorios sobre el importe de las prestaciones adeudadas y hasta que se paguen las mismas.

QUINTO. COSTAS a cargo de la demandada.

SEXTO. ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones en su contra.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que Avianca S.A. interpuso, a través de sentencia del 30 de mayo de 2024, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla decidió:

- 1. **CONFIRMAR** la sentencia apelada proferida el 28 de abril del 2021 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Barranquilla, por las razones expuestas.
- 2. Sin costas por su no causación en esta instancia

En lo que interesa al recurso extraordinario, el juez de la apelación consideró que debía resolver el siguiente problema jurídico:

En atención a los límites de la apelación previstos en el artículo 66 A del C.P.T.S.S. la Sala debe establecer si la bonificación por compensación percibida por el demandante durante el tiempo laborado de manera habitual corresponde a factor salarial para seguidamente, en caso afirmativo, si le asiste razón a la

reliquidación de las prestaciones sociales.

El colegiado incursionó en el análisis de si la bonificación por compensación tenía naturaleza salarial, para lo cual acudió a los artículos 127 y 128 del CST y al convenio 95 de la OIT, según los cuales los pagos habituales constituyen salario cuando retribuyen directamente el servicio prestado, sin importar su denominación.

Aunado a ello, citó las sentencias CC C-521-1995, T-1029-2012 y CSJ SL, 27 de nov. 2012, rad. 42277, y concluyó que la referida bonificación debía incluirse en la liquidación de prestaciones sociales, pues cumplía con los requisitos de habitualidad y vinculación con la actividad laboral.

Desde el punto de vista probatorio, el *ad quem* estableció que la bonificación objeto de litigio fue pagada de manera constante desde 1996 y ligada directamente a la prestación del servicio, con base en el siguiente análisis:

Adujo que, de las pruebas recaudadas, se tenía que en el interrogatorio de parte el demandante «aceptó que lo único que constituía como factor salarial era la remuneración básica, y negó que la bonificación por compensación era salarial y aceptó que el mismo no retribuye el servicio».

Por otro lado, los testimonios aportados evidenciaron su carácter salarial. César Adolfo González Rodríguez, Director de Compensación y Servicios Compartidos, explicó que la bonificación compensatoria se creó en 1996 para mejorar la

productividad y el flujo de caja de los técnicos, anualizando beneficios convencionales no salariales como primas y auxilios. Mientras que José de los Santos Brochero Escorcía, extrabajador de la convocada, afirmó que la bonificación era salario porque se pagaba de manera permanente y, según la ley, todo pago habitual lo constituía, señalando además que la empresa usaba este esquema para evadir costos laborales.

Del análisis de dichas declaraciones concluyó que:

[...]los deponentes dan cuenta que el bono extralegal denominado “Bonificación Compensatoria”, era permanente, y que su naturaleza era compensar unos beneficios convencionales NO SALARIALES, establecidos en las cláusulas 50, 52, 59 y 63 (prima de vacaciones, prima de navidad, prima técnica y bonificaciones por antigüedad), y teniendo en cuenta que el demandante no era beneficiado de la convención colectiva, la naturaleza era compensar esos beneficios pactados NO SALARIALES.

En consecuencia, señaló que así fue pactado en la revisión del contrato de trabajo que a su tenor indicaba:

El trabajador recibirá como contraprestación por sus servicios la suma de \$516 340 mensuales suma que comprende lo siguiente: la cantidad de \$340.772 por concepto de remuneración básica y ordinaria y la suma de \$175.568 mediante la cual se compensa los beneficios de origen convencional o extra legal que a continuación se indican, así como todos aquellos que se derivan de la aplicación de las disposiciones ahora indicadas:

a) capítulo v de la convención colectiva vigente cláusulas 48 49 50 52 53 54 55 56 57 58 59 60 63 y 67; b) capítulo vi de la misma codificación cláusulas 69 y 70; c) capítulo VII del estatuto mencionado cláusulas 80 81 82 85 88 90 91 93 y 94; d) en general todos aquellos derivados de normas convencionales o contractuales vigentes salvo los que están en revisión se acuerde en contrario

A partir de este documento contractual señaló que las sumas reconocidas, por un total de \$516.340, fueron recibidas como contraprestación por el servicio prestado,

desglosadas en dos conceptos, remuneración básica y una bonificación convencional no salarial. Sin embargo, se consideró que esta última no era otorgada por mera liberalidad, sino como parte de un acuerdo en la convención colectiva para igualar las condiciones laborales de los trabajadores no sindicalizados; además, se concedía de manera permanente desde 1996 y estaba ligada a la prestación del servicio, pues formaba parte de lo necesario para cubrir las necesidades del trabajador.

En consecuencia, el juez plural, siguiendo las providencias CSJ SL5159-2018, SL4982-2017, SL9961-2014, y CC C-521-2005, C-1050-2001, SU-1185-2001, concluyó que no era dable desconocer el principio de supremacía de realidad sobre las formas pues evidenció que el trabajador recibía la bonificación de forma periódica desde 1996 como lo corroboró en los comprobantes de nómina de enero de 2010 a marzo de 2019 (para lo cual reprodujo textualmente como ejemplos los de enero de 2010, septiembre de 2015 y marzo de 2019).

Finalmente, el colegiado invocó las sentencias CSJ SL, 12 feb. 1993, rad. 5481 y SL3313-2018, y concluyó que la bonificación compensación percibida por el trabajador tenía connotación salarial ya que a la luz de los artículos 127 y 128 CST lo que no constituye tal concepto son aquellos pagos ocasionales o habituales que las partes acuerden que no lo serán y que no estén directamente llamados a remunerar el servicio prestado; en el *sub lite* el rubro analizado no revestía tal connotación, sino que, por el contrario, era permanente y estaba directamente dirigido a remunerar el servicio.

En cuanto a la indemnización moratoria, el colegiado se fundamentó en el artículo 65 del CST y en los precedentes CSJ SL6119-2017 y SL14651-2014, los cuales establecían que su imposición no era automática, sino que debía evaluarse en cada caso concreto la conducta del empleador.

En esa tarea, el juez de la apelación determinó que Avianca S.A. excluyó caprichosamente la bonificación de la liquidación de prestaciones, lo que descartaba la buena fe, pues no presentó documentos que demostraran que dicho pago tenía un propósito distinto a la retribución del trabajo. En ese orden de ideas y ante la ausencia de pruebas que justificaran su actuar, le impuso la sanción por el incumplimiento de sus obligaciones laborales.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Avianca S.A., concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente pretende:

Con los dos primeros cargos del recurso se pretende que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia case totalmente la sentencia impugnada. Una vez constituida en sede de instancia, se le pide a la Corte que revoque la decisión de primer grado y, en su lugar, absuelva a la demanda de todas las pretensiones de la demanda. Sobre costas se decidirá según corresponda.

Con el tercer cargo se persigue la casación parcial de la sentencia impugnada en cuanto confirmó la condena impuesta a la demandada al reconocimiento y pago de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y de los intereses allí consagrados para que, en sede de instancia, se revoque la

sentencia de primer grado que impuso condena por dichos conceptos y, en su lugar, se absuelva a Avianca de esas específicas pretensiones. Sobre las costas se decidirá como corresponda.

Con tal propósito formula tres cargos por la causal primera de casación, los que son replicados por el demandante; los dos primeros se resolverán de manera conjunta pues aun cuando ellos se encauzan por senda distinta, denuncian similar elenco normativo, persiguen idéntico cometido y se complementan entre sí; y el tercero será decidido de manera autónoma, por tratarse de un tema disímil.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de segundo grado por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 50, 65, 127, 128, 186, 189, 249, 306, 467 y 476 del CST y 1 de la Ley 52 de 1975.

Aduce que la violación de la ley se presentó como consecuencia de los siguientes yerros evidentes en que incurrió el Tribunal:

Desaciertos relacionados con la naturaleza salarial de la bonificación por compensación

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que la bonificación por compensación pagada al demandante posee connotación salarial porque estaba dirigida directamente a remunerar el servicio.
2. No dar por probado, aunque lo está, que la bonificación por compensación reconocida al actor tuvo como objeto mejorar el flujo de caja y permitirle mayores ingresos mensuales, pero no retribuir en forma directa el trabajo desempeñado.
3. No dar por demostrado, pese a que lo está suficientemente,

que con la bonificación por compensación pagada al demandante se buscó unificar en un solo pago beneficios convencionales no salariales que se pagaban con periodicidades superiores al mes.

4. No tener por probado, aunque lo está, que luego de la celebración del acuerdo de revisión del contrato de trabajo el demandante aumentó significativamente sus ingresos mensuales.

5. No dar por probado, aunque lo está, que los beneficios y primas cuyo pago se unificó a través de la bonificación por compensación nunca tuvieron naturaleza salarial.

6. Dar por acreditado, sin que lo esté, que la demandada pretendió extender los efectos de la Convención Colectiva del Contrato a la bonificación por compensación suscrita por el demandante

Desaciertos relacionados con la buena fe de la sociedad demandada

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que mi representada tuvo la intención de no tener en cuenta la suma pagada por bonificación por compensación para liquidar los derechos laborales del demandante desde 1996, sin que existan razones justificables.

2. No tener por acreditado, aunque lo está, que Avianca tuvo motivos honestos y sinceros, para creer, de buena fe, que la bonificación por compensación pagada al demandante no tenía naturaleza salarial.

Afirmó que el colegiado incurrió en error por la mala valoración de los siguientes elementos de convicción:

- 1.Revisión de contrato de trabajo de 1996. Folio 380 y siguientes del cuaderno digital de primera instancia.
2. Comprobantes de pago de nómina. Folios 187 y siguientes del cuaderno digital de primera instancia.
3. Testimonios de César Adolfo González Rodríguez y José de los Santos Brochero Escorcia.

Además, señala que los dislates del fallador de instancia se cometieron por la falta de valoración de las siguientes pruebas:

1. Confesión efectuada por el demandante en interrogatorio de parte que le fue practicado.

2. Confesión del actor en la demanda. Hecho 9

Para dar desarrollo al cargo, afirma que el *ad quem* concluyó que la bonificación por compensación tenía connotación salarial, sin embargo, afirma que esa derivación es probatoriamente equivocada, como se demuestra con los siguientes medios de convicción:

Revisión del contrato de trabajo.

El censor argumenta que el colegiado erró al valorar de manera parcial esta documental, sin considerar el contexto completo del acuerdo entre las partes, para lo cual lo mencionó en extenso.

Alude que la bonificación pactada no tenía como fin retribuir el servicio prestado, sino compensar los beneficios extralegales que se aplicaban anteriormente, permitiendo un pago mensual más alto. Además, destaca que este acuerdo fue resultado de circunstancias imprevisibles que afectaban a la empresa y buscaba mantener las condiciones del trabajador, sin desmejorarlas.

Asimismo, la recurrente critica que el juez de la alzada citó textualmente la sentencia CSJ SL3313-2018, empero en ese caso se interpretó el mismo contrato, concluyendo que la bonificación no tenía naturaleza salarial. Señala que, aunque no se especificó en el acuerdo el carácter extralegal de la bonificación, no se modificó por su pago mensual, y que la naturaleza de estos beneficios no cambió. Por lo tanto, el juez de segundo grado cometió un error al asociar la bonificación

con la remuneración del servicio prestado.

Confesión del demandante en el interrogatorio de parte.

Afirma el recurrente que el *ad quem* no consideró adecuadamente la confesión del demandante durante su interrogatorio, donde reconoció que la única parte de su remuneración que tenía carácter salarial era la básica, y que la bonificación por compensación no retribuía sus servicios porque no tenía tal naturaleza.

Estas aseveraciones, que constituyen una confesión, según el recurrente, no fueron valoradas correctamente por el juez plural, lo cual resulta determinante, pues demuestra que tanto el demandante como la demandada coincidían en el carácter no salarial de dicha bonificación, lo que implica que la conducta de la demandada fue de buena fe.

Confesión del actor en el hecho 9 de la demanda.

En el hecho 9 de la demanda inaugural, el actor admitió haber recibido una bonificación por compensación entre 2010 y 2018, lo que resultó en un aumento de sus ingresos mensuales. Esta aceptación confirma que, tras la revisión de su contrato, el demandante obtuvo beneficios mensuales mayores que mejoraron su flujo de caja al recibir pagos antes concentrados en períodos largos. De ahí que, a su juicio, tal información refuerza la naturaleza no salarial de la bonificación, como había sido acordado.

Comprobantes de nómina.

Afirma el promotor del recurso que los comprobantes de nómina muestran que la bonificación por compensación se pagaba de manera regular, lo cual no cuestiona, pero, además, indicaban que dicha bonificación estaba identificada como «*Bonif.Compens.No salarial*», lo que evidencia que tanto la empresa como el trabajador tenían claro que no se trataba de un pago salarial. Esta información, según el censor, no fue adecuadamente valorada por el juez que desató la apelación que ignoró las pruebas claras que demostraban la transparencia de la empresa y la buena fe en la gestión de la bonificación.

Una vez confirmado el yerro con las pruebas calificadas, señala que ello habilita el análisis de los testimonios.

Testimonios de César Adolfo González Rodríguez y de José de los Santos Brochero Escorcia.

El recurrente sostiene que el colegiado incurrió en errores al valorar los testimonios de César Adolfo González Rodríguez y José de los Santos Brochero Escorcia. Argumenta que de sus declaraciones se desprende que la bonificación compensatoria era un pago extralegal con carácter permanente, destinado a compensar beneficios convencionales no salariales como las primas de vacaciones, navidad, técnica y bonificaciones por antigüedad. Dado que el demandante no era beneficiario de la convención colectiva, este pago buscaba igualar dichos beneficios sin que ello implicara la configuración de un salario. En consecuencia, el

juzgador erró al considerar que la periodicidad del pago le confería naturaleza salarial, ya que lo fundamental era su propósito compensatorio.

Asimismo, el impugnante señala que el juez plural omitió valorar adecuadamente la declaración de César Adolfo González Rodríguez, quien, como encargado de la compensación de los trabajadores en la empresa demandada, explicó que el acuerdo de revisión contractual tenía como objetivo mejorar la productividad y optimizar el flujo de ingresos de los empleados. En su testimonio, expuso que algunas prestaciones, como las primas de navidad, adaptación y técnica, se transformaron en pagos mensuales prorrateados sin perder su carácter no salarial y que desde 1996, la empresa mantuvo esta práctica con la convicción de que la bonificación no incidía en factores salariales.

El recurrente enfatiza que, si el juez plural hubiera concedido la importancia a este testimonio, habría concluido no solo que la bonificación carecía de naturaleza salarial sino también que la empresa actuó de buena fe al excluirla de tal concepto.

Ello en tanto no tuvo intención de desconocer derechos laborales ni actuó con dolo o mala fe, sino que operó bajo la sincera creencia de que su política de pagos era legalmente válida y en esa medida no adeuda suma alguna por acreencias laborales derivadas de este rubro.

En consecuencia, el recurrente sostiene que el juzgador de segundo grado incurrió en errores de apreciación

probatoria, lo que justifica la prosperidad del cargo; insiste en que la decisión adoptada se basó en una valoración incorrecta de las pruebas testimoniales y documentales, lo que derivó en una conclusión equivocada sobre la naturaleza salarial de la bonificación. Por lo tanto, solicita que se corrija este yerro en los términos expuestos en el alcance del recurso.

VII. RÉPLICA

La parte demandante se opone al recurso manifestando que rechaza los desaciertos relacionados con la naturaleza salarial de la bonificación por compensación y la buena fe de la demandada, al considerar que la sentencia acusada hizo un análisis riguroso desde lo probatorio y lo jurídico, no se desvirtuó el carácter salarial de la bonificación que se pagaba de manera habitual, quincenalmente por nómina y como retribución del servicio, y además que quedó acreditado su mala fe por no darle la naturaleza real al referido bono.

Seguidamente hizo oposición en relación con las pruebas denunciadas así:

- Revisión del contrato de trabajo de 1996 (f.º 380 y siguientes):

Sostiene el replicante que el contrato revisado de 1996 fue correctamente valorado en segunda instancia, y su cláusula primera confirma la naturaleza salarial de la bonificación compensación. Afirma que el Tribunal destacó que la suma pactada incluía tanto la remuneración básica

como la compensación por beneficios convencionales o extralegales, lo que evidenció la intención de la empresa de reconocerlos como salario. Finalmente, cuestiona la precisión del recurrente al no indicar folios específicos adicionales al 380.

- Comprobantes de pago de nómina (f.ºs 187 y siguientes).

En relación con estos documentos, señala que fueron analizados detalladamente en ambas instancias, confirmando que la bonificación compensación se pagaba de manera habitual desde 1996, con periodicidad quincenal. La sentencia de segundo grado incluyó imágenes de tres comprobantes de diferentes años (2010, 2015 y 2019), lo que permitió establecer su continuidad en el tiempo. Además, se destacó que la empresa intentó desconocer su carácter salarial al etiquetarlo como «*no salarial*» en los documentos contables.

- Testimonios de César Adolfo González Rodríguez y José de los Santos Brochero.

Sostiene la réplica que no hubo una errónea valoración de la prueba testimonial porque González Rodríguez, funcionario de Avianca, aportó información sobre la creación de la bonificación compensación, aunque su parcialidad a favor de la empresa restó objetividad a su declaración. Por otro lado, aduce que José de los Santos Brochero reveló que en 1996 los trabajadores fueron obligados a firmar el

contrato revisado bajo amenaza de despido, y confirmó que la bonificación se pagaba como retribución laboral habitual.

- Confesión del demandante en el interrogatorio de parte.

En relación con esta prueba argumenta que la declaración de Jairo Enrique Escolar Gutiérrez en el interrogatorio de parte no constituye una confesión, ya que no reveló hechos nuevos ni perjudiciales para él, sino que reiteró lo expuesto en la demanda. La supuesta confesión se limitó a describir el contrato realidad y la habitualidad de los pagos de la bonificación compensación, lo que refuerza su naturaleza salarial.

- Confesión en el hecho 9 de la demanda.

Afirma que no se puede considerar confesión el contenido del hecho 9 de la demanda, pues los montos de la bonificación compensación ya eran conocidos por la demandada desde la presentación de la demanda. En cambio, este apartado sirvió al juez para dimensionar los valores adeudados por Avianca en la reliquidación de las prestaciones sociales, conforme al artículo 127 del CST.

VIII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia impugnada por la vía directa por la interpretación errónea de los artículos 127 y 128 del CST.

Al argumentar este cargo, el casacionista acepta las inferencias fácticas del sentenciador, pues solo cuestiona de *iure* que se concluyera que la bonificación por compensación tenga carácter salarial a la luz de las normas denunciadas.

Aduce que el Tribunal concluyó que algunos conceptos compensados estaban relacionados con la prestación del servicio, lo que llevó a calificar la bonificación como salario. Sin embargo, estima que la Corte en la sentencia CSJ SL3690-2020, señaló que la retribución directa del servicio debe tener su causa inmediata en el trabajo prestado, sin que la mera vinculación con la relación laboral sea suficiente para otorgarle carácter salarial.

El cargo también cuestiona que el colegiado haya usado la habitualidad del pago como criterio determinante para calificar la bonificación como salario. Aunque reconoció que la jurisprudencia descarta la periodicidad como factor concluyente, terminó dándole un peso decisivo. Afirma que la Corte en la sentencia CSJ SL5159-2018, reiteró que el criterio esencial para definir un pago como salario es su finalidad retributiva del trabajo, no su frecuencia o permanencia.

Por último, objeta la conclusión del sentenciador de que, al no existir un acuerdo expreso para excluir la bonificación como salario, debía considerarse como tal, pues afirma que la naturaleza de un pago depende de su finalidad no de la voluntad de las partes y agrega que La jurisprudencia (sin citar alguna específica) aclara que, si un pago no retribuye el servicio, no requiere exclusión expresa

del sueldo. Además, la periodicidad y habitualidad no lo hacen salarial sin prueba de contraprestación directa. Por ello, sostiene que el Tribunal incurre en errores interpretativos que justifican la prosperidad del cargo.

IX. RÉPLICA

La parte demandante sostiene que la bonificación por compensación sí constituye salario, porque desde 1996 se paga de manera habitual y está prevista en el contrato como parte de la retribución por el servicio prestado, lo que se ajusta a la definición del artículo 127 del CST.

Plantea que, aunque el artículo 128 *ibidem* permite excluir ciertos pagos del salario, en la sentencia CC C-521-1995 estableció que las partes tienen autonomía para pactar pagos extralegales que no sean factores salariales, pero esta facultad no es absoluta ya que debe respetar principios fundamentales como la primacía de la realidad sobre las formas.

En este caso, considera que la bonificación no es un pago ocasional ni discrecional, sino un beneficio recurrente que cumple una función retributiva, lo que ha sido demostrado y confirmado en ambas instancias del proceso. Además, que esta Corte ha señalado que la naturaleza salarial de un pago no depende de la denominación que le den las partes, sino de su finalidad, y en este caso, la evidencia respalda que se trata de una remuneración directa por el servicio prestado.

X. CONSIDERACIONES

El Tribunal confirmó la sentencia que declaró la bonificación por compensación pagada por Avianca S.A. como factor salarial, ordenó la reliquidación de prestaciones sociales y condenó a la empresa al reconocimiento de la indemnización moratoria con fundamento en los artículos 127 y 128 del CST, el Convenio 95 de la OIT y varias sentencias (CC C-521-1995, T-1029-2012, C-1050-2001 y SU-1185-2001; CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277, SL5159-2018, SL4982-2017, SL9961-2014 y SL3313-2018) y en consideración a que el pago tenía habitualidad y relación directa con el servicio prestado.

Valoró la revisión del contrato, el interrogatorio de parte del demandante, dos testimonios, algunos volantes de pago de los cuales dedujo el carácter salarial de la bonificación, aplicando el principio de primacía de la realidad sobre las formas. Además, ratificó la sanción moratoria al establecer que Avianca S.A. omitió su obligación sin justificación válida ni prueba de buena fe.

Por su parte, el censor cuestiona desde las vías indirecta y de puro derecho, que la bonificación por compensación tenga carácter salarial. En lo referente a lo probatorio, sostiene que fueron mal apreciadas la revisión del contrato de trabajo de 1996, comprobantes de pago de nómina, testimonios de César Adolfo González Rodríguez y José de los Santos Brochero Escorcía, y no apreciadas las confesiones vertidas en el interrogatorio del parte efectuado al actor y el hecho 9 de la demanda. En lo relacionado con lo

jurídico, considera que se interpretó de manera errónea los artículos 127 y 128 del CST.

Partiendo de lo anterior, el problema jurídico radica entonces en establecer si la bonificación por compensación pagada por Avianca S.A. reúne las características para ser considerada factor salarial; desde la perspectiva fáctica, le corresponde a esta Sala determinar si el juzgador de la apelación valoró o dejó de apreciar las pruebas denunciadas y, si ello lo llevó a concluir equivocadamente que la bonificación por compensación tenía tal connotación. Y desde lo jurídico, deberá establecerse si el fallador plural interpretó erradamente, o no, los artículos 127 y 128 del CST, al reconocer carácter salarial al referido rubro.

Desde ya la Corte adelanta que casará la decisión del Tribunal al determinar que este hizo una valoración errónea de las pruebas denunciadas, ignorando el contexto completo del acuerdo laboral y la verdadera naturaleza de la bonificación, que era compensatoria y no salarial. Asimismo, el Tribunal desconoció la jurisprudencia actual aplicable al caso, lo que resultó en una interpretación incorrecta de los artículos 127 y 128 del CST.

Pues bien, pasa la Sala a abordar los problemas jurídicos propuestos y a estudiar la procedencia de los posibles yerros fácticos y, después los jurídicos, frente al caso concreto.

Desde lo fáctico.

El recurrente señala que el Tribunal valoró de manera parcial la revisión del contrato de trabajo, omitiendo considerar su contexto completo y desconociendo el propósito real de la bonificación pactada.

Al respecto el texto del documento señala:

Los suscritos a saber Marco Aurelio Tamayo M., en su calidad de representante legal para asuntos laborales de AVIANCA y JAIRO ESCOLAR, en su calidad de trabajador de la misma, teniendo en cuenta que las dos partes reconocen expresamente **la existencia de nuevas y graves circunstancias imprevisibles al momento de la celebración del contrato de trabajo**, que afectan la coordinación económica y el equilibrio social inherente a las relaciones laborales de las partes, tales como: la competencia para la Compañía derivada de la política de cielos abiertos, las serias expectativas de restricciones a las aerolíneas colombianas por parte del Gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica, la inevitable necesidad de mejorar, como resultado de los anteriores hechos, la confiabilidad en la calidad del mantenimiento de la flota de aviones de la empresa y el creciente y merecido deseo de obtener mayores ingresos reales por parte del trabajador, han llevado a las partes al acuerdo de revisar el presente contrato de trabajo en lo que hace a las condiciones laborales buscando ni desmejorar las condiciones que tiene el trabajador provenientes fundamentalmente de los beneficios convencionales y extralegales que se le aplicaban en el pasado, razón por la cual han acordado las condiciones que ha (sic) continuación se indican, que empezarán a regir a partir del día de 1996, la relación laboral vigente entre las partes, así:

1o. El trabajador recibirá como contraprestación por sus servicios la suma de \$516.340 mensuales, suma que comprende lo siguiente: La cantidad de \$340.772 por concepto de remuneración básica u ordinaria, y la suma de \$175. 568, mediante la cual se compensan los beneficios de origen convencional o extralegal que a continuación se indican, así como todos aquellos que se deriven de la aplicación de las disposiciones ahora indicadas:

- a) Capítulo V de la Convención Colectiva vigente: Cláusulas 48, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 63 y 67.
- b) Capítulo VI de la misma codificación: Cláusulas 69 y 70.
- c) Capítulo VII del estatuto mencionado: Cláusulas 80, 81, 82, 85, 88, 90, 91, 93 y 94.

d) En general, todos aquellos derivados de normas convencionales o contractuales vigentes, salvo lo que en esta revisión se acuerde en contrario.

2o. Como consecuencia de lo anterior, el trabajador acepta que los beneficios anteriores se paguen mensualmente, así el periodo de causación y pago que tenían sea mayor o diferente.

3o. La suma global, que comprende los dos conceptos antes mencionados será reajustada el 1o. de 1996, con un aumento equivalente a la mitad del anual para los trabajadores convencionados de AVIANCA en el mismo año. Los años subsiguientes los aumentos se harán por una sola vez, en un porcentaje igual al total de del efectuado a los trabajadores convencionados.

4o_ La suma mensual pactada como compensación de los beneficios convencionales y extralegales mencionados, los sustituye íntegramente, de tal manera que al ser compensados por la suma mensual dejan de tener aplicación en la forma y cuantía como aparecen pactados convencionalmente, razón por la cual el disfrute simultáneo es incompatible.

5º. Las partes acuerdan expresamente que a partir de la fecha de vigencia de la presente revisión se dejarán de aplicar al trabajador las disposiciones contenidas en los capítulos I, III, IV y XIII de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

6o. Pactan igualmente las partes que al trabajador se le continuarán aplicando los beneficios y prerrogativas señalados en los capítulos II, VII, X, XLII (salvo lo expresado en la cláusula primera de la presente revisión) y XIV de la Convención. no como consecuencia de la aplicación de ésta, sino derivada de la vigencia del presente acuerdo.

7o. Como mecanismo de garantía al respeto del conocimiento, experiencia y eficiencia de su recurso humano, la Empresa ha elaborado un programa de desarrollo integral para sus técnicos y mecánicos, en uno de cuyos niveles se encuentra el trabajador, y que le permitirá aumentos o mejoras salariales proporcional a su mejora en los aspectos salariales.

Tal escalafón se anexa a la presente revisión y su obligatoriedad integral es aceptada por ambas partes.

8o. La labor del trabajador se desarrollará en turnos diarios de, ocho (8) horas efectivas laboradas y un descanso de 45 minutos.

9o. Los beneficios en especie suministrados por la Empresa al trabajador, tales como transporte, alimentación o alojamiento, se ratifica por las partes que no son factores salariales.

10. Los términos del presente acuerdo se han celebrado de buena

fe y de manera voluntaria y por tal razón de obligatorio y bilateral cumplimiento por las partes y dan fe de la existencia de las especialísimas circunstancias que han originado la revisión de las condiciones laborales del trabajador. En consecuencia, cualquier acto unilateral del trabajador tendiente a desconocerlo se acepta como inexistente.”
(Negrillas de la Sala).

Por su parte, la réplica aduce que el Tribunal de instancia no se equivocó al valorar esta prueba, ya que a su juicio la verdadera voluntad del empleador era reconocer que la bonificación por compensación tenía una naturaleza remuneratoria.

En primer lugar, estima la Corte que el censor tiene la razón al afirmar que el colegiado apreció de manera parcial y errada esta documental, ya que tan solo tuvo en cuenta de manera literal un aparte corto de tal acuerdo y no examinó el objeto y fin de tal convenio que, a su juicio, era compensar los beneficios extralegales que se aplicaban anteriormente, permitiendo un pago mensual más alto; solventar circunstancias imprevisibles que afectaban a la empresa y buscaba mantener las condiciones del trabajador, sin desmejorarlas.

De hecho, analizando la prueba en su integridad se puede avizorar que la bonificación no tenía como finalidad retribuir el servicio prestado, sino compensar beneficios extralegales previamente otorgados, lo que permitió mantener las condiciones del trabajador sin perjuicio de sus derechos. Al no analizar este aspecto nodal en la documental atacada, el colegiado tergiversó el verdadero alcance del acuerdo contractual.

En segundo lugar, es relevante señalar que la decisión de la alzada ignoró que la CSJ SL3313-2018, ya había interpretado un contrato idéntico, concluyendo que dicha bonificación no tenía naturaleza salarial. Pese a citarla, el Tribunal la aplicó erróneamente, desconociendo el criterio fijado en esa decisión.

Finalmente, el pago mensual de la bonificación no alteró su naturaleza extralegal, pues no fue pactada como contraprestación directa del servicio, sino, como se dijo, compensar rubros extralegales previamente otorgados a través de la CCT.

En conclusión, el Tribunal erró al asociarla al salario sin atender la totalidad de la prueba, lo que llevó a una valoración equivocada y parcial del contrato.

- Comprobantes de nómina.

Avianca S.A. sostiene que los comprobantes de nómina evidencian que la bonificación por compensación fue expresamente catalogada como «*Bonif. Compens. No salarial*», lo que demuestra que tanto la empresa como el trabajador tenían claro que no era un pago relacionado con el sueldo. Argumenta que el juzgador de segunda instancia ignoró esta información, pasando por alto la buena fe de la empresa y la claridad con la que se estableció la naturaleza extralegal de la bonificación.

Ahora bien, el juez plural señaló que a partir de los volantes de pago se podía deducir el carácter salarial de la

bonificación en disputa, ya que fue pagada de manera periódica tal como lo corroboró al citar textualmente tres de ellos de diferentes años.

Empero, estima la Corte que la periodicidad del pago no es un criterio determinante para calificar un emolumento como salario. Según la CSJ SL5159-2018, este es solo un factor auxiliar y lo que realmente define la esencia remuneratoria es si el pago constituye una contraprestación directa del servicio.

Aunado a lo anterior, la identificación explícita de la bonificación como no salarial en los comprobantes demuestra la voluntad inequívoca de las partes de no otorgarle tal carácter, además era congruente con lo pactado expresamente en el contrato y con la finalidad material de que la bonificación era compensar los otros beneficios convencionales.

Por lo tanto, la sentencia de según grado tergiversó el contenido de esta evidencia documental, lo que llevó a una valoración errada de la prueba.

- Confesión vertida en la declaración de parte del demandante:

El recurrente sostiene que el Tribunal no valoró adecuadamente la confesión del demandante en su interrogatorio, en el cual reconoció que únicamente su remuneración básica tenía carácter salarial y que la bonificación por compensación no retribuía sus servicios.

Según el censor, esta manifestación constituye una manifestación que confirma la coincidencia entre las partes sobre la naturaleza no salarial de la prebenda, lo que demuestra la buena fe de la demandada.

- En el interrogatorio de parte se dijo lo siguiente:

Apoderado de Avianca: P. ¿Diga si es cierto o no? ¿Usted tenía conocimiento que lo único que constituía factor salarial era lo que usted recibía como remuneración básica u ordinaria?

R: cierto que nosotros recibíamos ese factor salarial

P. ¿diga si es cierto o no? ¿tenía conocimiento de que la bonificación por compensación no era constitutiva de salario?

R. no.

P. diga si es cierto o no, ¿tenía conocimiento que la bonificación por compensación que usted recibía no remuneraba el servicio prestado?

R: sí(audiencia pública, carpeta primera instancia, exp. digital).

De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte (CSJ SL, 31 may. 2011, rad. 36317), para que exista confesión es necesario que la manifestación sea clara, expresa y libre, y que genere consecuencias adversas para quien la realiza.

El recurrente tiene razón al afirmar que el Tribunal no valoró correctamente la confesión del demandante en el interrogatorio de parte. En este caso, el actor reconoció que la única parte de su remuneración con carácter salarial era la básica, y que la bonificación por compensación no retribuía sus servicios. Este reconocimiento, al favorecer la posición de la parte demandada y tener efectos jurídicos en su contra, cumple con los requisitos de una confesión, lo que debió ser considerado por el sentenciador.

Además, el demandante no solo aceptó que la bonificación por compensación no tenía naturaleza salarial, sino que también negó que constituyera parte de su salario. Este punto es fundamental, ya que la confesión debe tomarse en su integridad, incluyendo sus justificaciones y complementaciones, conforme lo establece la jurisprudencia citada. Si el propio trabajador reconoció que el pago adicional no tenía naturaleza salarial y no retribuía el servicio, ello refuerza la buena fe de la demandada y desvirtúa la pretensión de que se incluyera dicho pago dentro de los factores salariales.

Por lo tanto, el error del Tribunal radica en no haber dado el valor probatorio correspondiente a esta manifestación del demandante, lo que generó un yerro fáctico en la sentencia confutada. En consecuencia, la posición del recurrente es acertada, pues demuestra que la decisión recurrida desconoció una confesión expresa y relevante para el caso.

- Confesión vertida en el hecho 9 de la demanda.

En relación con esta pieza procesal, la Sala advierte que si bien es cierto el demandante admitió que:

9. Los valores devengados por este concepto [bonificación compensatoria] por el trabajador demandante, en el período comprendido entre el 1o. De Enero del 2010 hasta el 31 de Diciembre del 2018, son los siguientes: (...)

Los valores totales devengados por concepto de bonificación, en el período del 1 de enero del 2010 hasta el 31 de diciembre del 2018, son los siguientes:

PERIODO ANUAL	BONIFICACIÓN TOTAL
De enero a diciembre del 2010	\$10.856.093.60
De enero a diciembre del 2011	\$12.332.898.46
De enero a diciembre de 2012	\$12.629.842.77
De enero a diciembre del 201 3	\$12.916.969.90
De enero a diciembre del 2014	\$13.723.786.00
De enero a diciembre del 2015	\$13.224.099.00
De enero a diciembre del 2016	\$14.967.\$2.A0
De enero a diciembre del 2017	\$15.496.420.0A
De enero a diciembre del 2018	\$16.911 .642.00
VALOR TOTAL BONIFICACION DEL 2010 AL 201 8	\$123.045.183.67

De la anterior, información aportada por el demandante es relevante señalar que ello no permite por sí solo calificar como salarial el pago de la bonificación por compensación; pues la naturaleza de la retribución no depende de la calificación que le den las partes, sino de la teleología de este rubro (CSJ SL12220-2017, SL2852-2018, SL1437-2018 y SL1993-2019). Además, el Tribunal en ningún momento derivó una confesión de lo manifestado en la demanda inicial.

Analizadas las pruebas hábiles en casación y ante la procedencia de los cargos, se habilita a estudiar los testimonios denunciados los cuales fueron relevantes para sostener el fallo atacado.

- Testimonios de César Adolfo González Rodríguez y José de los Santos Brochero Escorcía.

El recurrente impugna la valoración del juez de la alzada sobre los testimonios de César Adolfo González Rodríguez y José de los Santos Brochero Escorcía,

argumentando que se ignoró que la bonificación en estudio era un pago extralegal destinado para compensar beneficios convencionales no salariales y que su periodicidad no alteraba su naturaleza.

Señala que el juzgador omitió considerar que González Rodríguez, como encargado de la compensación de los trabajadores, explicó que la bonificación prorrateaba ciertos beneficios sin constituir salario, y que la empresa actuó de buena fe al excluirla de las acreencias laborales. Así, sostiene que el *ad quem* incurrió en errores fácticos que justifican la prosperidad del recurso.

- Declaración del señor César Adolfo González Rodríguez

J: ¿Sabe por qué está aquí rindiendo declaración? Si lo sabe háganos un relato de lo que sepa y le conste

C: Pues básicamente sé que es porque el señor Jairo Escolar quien actualmente ya no está trabajando con Avianca, presentó proceso ordinario en contra de la compañía buscando que la bonificación que se generó en su contrato, la cual se denomina como “bonificación compensatoria” tenga carácter salarial

J: Cuéntenos ¿Qué sabe usted sobre esa bonificación? ¿A qué se refiere? ¿por qué se paga?

C: Este es un tema que nació en el año 1996, yo en ese momento estaba en el área de salario como analista, es una forma para que la compañía y sus técnicos en ese momento lograran alcanzara un poco más de productividad y tener un flujo de caja mejor. ¿Cómo fue la parte del contrato revisado? Pues en ese momento, ellos no trabajan las 48 horas a la semana de la jornada máxima, una de las funciones que tenía ese contrato revisado era tener un aumento de la productividad, cambiar cosas como la jornada de recargo nocturno que tenía un recargo entre las 6 de la tarde y las 12 de la noche de 5 puntos adicionales a lo legal, y entre las 12 de la noche y las 6 de la mañana de 10 puntos adicionales a lo legal, y que quedara todo con lo legal. Desde la perspectiva económica, en el contrato de ellos se definió algo, y es que, en algunas de las primas, bonificaciones, que estaban pactadas en

la convención colectiva y se pagaba con periodicidades distintas, por ejemplo, al año, como la de navidad, de vacaciones o técnica, o las bonificaciones por (...) que se pagaba por quinquenios, entonces la idea era que esas sumas que se recibían en un periodo determinado se anualizaron por completo y un doceavo de ese valor fue que se consagró como la prima mensual que ganaban los técnicos junto con su salario. Esta prima se derivaba desde la convención, esas cláusulas que fueron incluidas ahí, como la prima de navidad, por ejemplo, que eran 30 días de salario, la prima de vacaciones 25 días de salario, el auxilio educativo 15 días de salario, y la prima técnica de 26 días de salario, con otros auxilios generales se englobó, y se empezó a entregar mensualmente a los técnicos. Claramente esta prima no fue constitutiva de salario, por lo que la fuente de esos beneficios inicialmente que estaban en la convención, cada una de esas primas ya pactadas que no eran constitutivas de salario, por lo que no tenía incidencia salarial desde que se contempló este contrato realizado en febrero de 1996.

J: Le voy a pedir que me precise porque en unas partes se fue la señal, usted habló que la compensación nació en el 96 y que buscaba aumentar la productividad, nos puede explicar eso

C: Si, básicamente a lo que me refería con esa productividad es que esa jornada que se tenía de 44 horas pasara a 48, o sea a la jornada máxima legal. Y los recargos nocturnos que tenían un valor adicional por la convención entre las 6 de la tarde y las 12 de la noche por 5 puntos adicionales a lo legal y entre las 12 de la noche y las 6 de la mañana con 10 puntos adicionales a lo legal, la idea era que esa parte se pudiera manejar en función del 35% que tiene definido el régimen laboral, CST, y con base en eso era la parte de cómo la compañía ganaba un poco en productividad, y la parte de la compensación con respecto al flujo de carga técnico, es que se cogieron todas esas primas que se pagaban en un periodo específico, algunas anuales, otras quinquenales, y llevarlas a un valor mensual única para que la recibiera el técnico junto a su salario en cada mes que estaba trabajando.

J: Se sigue entrecortando, la parte de la productividad y los beneficios no quedó claro. ¿Quiere decir que esta jornada que se amplió a la jornada máxima implicó que a los empleadores le pagaran un valor adicional de lo que establecía en la ley?

C: No, esa era la aparte donde la compañía ganaba en productividad. Y, la otra parte era que el técnico mejorara su flujo de caja ¿Cómo? Cogiendo sus pagos que se pagaban durante una anualidad, llevándolo a pagárselo a ellos todos los meses en una suma englobada, o sea, se cogía la prima de navidad que correspondía a 30 días de salario y se paga en diciembre, la prima de vacaciones son 25 días de salario básico y se pagaba en el momento en que el técnico saliera, el auxilio educativo son 15 días de salario básico que se pagaba el 15 de febrero, y la prima

técnica que pagaba en junio, entonces todas estas sumas se anualizaron y simplemente un doceavo de esto se empezó a entregar como bonificación compensatoria en cada uno de los meses.

J: Cuándo usted dice que esto buscaba que el técnico mejorara su flujo de caja, ¿a qué se refiere?

C: Por ejemplo, a que antes el técnico tenía que esperar hasta diciembre para recibir su prima de navidad, cuando saliera de vacaciones recibía y en febrero su auxilio educativo y en junio la técnica, entonces lo que hizo fue coger, voy a poner ejemplo en número, supongamos que todo eso sumaba 3 millones de pesos, de esos 3 millones de pesos se dividía entre 12 y se le pagaba constantemente todos los meses para que tuviera un flujo de caja regular y mejorara su ingreso mes a mes.

AJ: Puede indicar, si durante la vigencia del contrato del actor que sostuvo con Avianca ¿presentó alguna queja o inconformismo por relación a las condiciones que allí se derivaban o con el beneficio de compensación?

C: No que yo conozca

AJ: Puede indicar ¿si la bonificación compensación en algún momento se declaró como constitutiva de salario?

C: No, desde que nació siempre fue no constitutiva de salario, por una razón y es que como las sumas se generaban de unas cláusulas de la convención y ya estaban pactadas como no salariales, entonces siguió manteniendo su condición de ser no salarial.

AJ: puede indicar si ¿sabe por qué finalizó el contrato de trabajo del demandante?

C: Si sé que el señor Escolar firmó un acuerdo consensual con la compañía en el 2019, fue de mutuo acuerdo que su contrato se cerró en el 2019, si no estoy mal, en febrero.

Apodera Luz Stella del ddte: en ese cambio por llamarlo de alguna manera que les hicieron a los trabajadores, le cambiaron unos beneficios convencionales por una bonificación habitual sin medio de la voluntad del trabajador, o sea ¿alguna vez le consultaron si lo quería hacer, si lo aceptaba o simplemente se lo impusieron?

C: Era con la voluntad del trabajador, en ese momento previo a hacer ese proceso se hicieron charlas con los técnicos presentándoles la idea que la compañía tenía y simplemente se les definió un procedimiento y es que, el que estaba interesado iba al área de nómina donde yo trabajo para firmar los documentos que fueran necesarios para que se suscribieran a

ese contrato realizado, y en ese momento nació el concepto de contrato realizado porque es un otrosí que se hizo a su contrato y pues cada uno lo firmó individualmente.

(audiencia pública, carpeta primera instancia, exp. digital).

- Testimonio de José de los Santos Brochero Escorcía

Juez: ¿Sabe por qué está acá rindiendo declaración?

J: Si

Juez: ¿Por qué?

J: Yo soy testigo de la situación de contrato y lo que está en reclamación del señor Jairo Escolar

Juez: ¿qué sabe sobre la reclamación del señor y que nos viene a decir al respecto?

J: Si, Él está reclamando que se le reconozca como salario las bonificaciones que Avianca viene cancelando durante todo el tiempo de su contrato, uno más de 30 años que lo conozco yo de estar laborando en Avianca y el viene reclamando que se le reconozca como salario como lo establece la ley, además de otras prestaciones que están dentro de la demanda

Juez: ¿A qué bonificación se refiere?

J: Una Bonificación que le viene pagando Avianca a todos los trabajadores, que lo hacían para que renunciaran al sindicato y le pagaban esas bonificaciones, pero Avianca lo hacía de una forma obligada: o tomas esto o te echamos, entonces la gente veía obligada a tomar esa bonificación, pero que asumidas cuenta la ley establece que todo lo que uno devengue como un salario se constituye salario, y mucho más después de tanto tiempo, 30 años, 20 años. No es justo que Avianca se lo esté pagando a todos, menos a los que obligaba para que se acogieran a esa bonificación, pero si lo venía reconociendo la convención, como la alimentación, como el transporte, todas las cosas.

Juez: Podría especificar cuando usted dice que esa bonificación se pactó ¿cómo se pactó con el demandante? ¿sabe cómo fue ese pacto?

J: Bueno, el contrato como tal yo no lo conozco, se la situación, entonces no sé qué firmó o no, pro si sé que parte de su salario era una bonificación que Avianca hacía para evadir un montón de cosas, para evadir el pago de la pensión, otras cosas, porque a la hora que uno sale, sale con un salario sin tener en cuenta esa bonificación, fuimos perjudicados en ese sentido.

Juez: Si no conoce el contrato del acto, ¿por qué afirma que el demandante fue obligado a que lo firmara?

J: porque eso lo hicieron con todos

Juez: ¿eso lo hicieron con el demandante?

J: Claro

Juez: ¿Estuvo presente cuando el demandante suscribió ese pacto?

J: No, pero es que ese pacto no era nada oculto, era firme esto o firme esto, no era escondido, eso lo hicieron con todos, en esa época autorizaron un despido masivo de 500 y pico de trabajadores y la empresa jugaba con eso.

Apoderado Jean Carlos Avianca: ¿Usted sabe en la fecha en la cual el demandante Jairo Escolar suscribió un documento denominado revisión de contrato trabajo con la empresa Avianca S.A.?

J: Bueno, yo no preciso fechas, pero se que se hizo por ahí en el año 95-96 porque eso lo hicieron con todos los que estábamos laborando en esa época

AJ: ¿Sabe o le consta si en esa revisión del contrato se pactó con una suma de dinero que recibiría el trabajador compensaba los dineros de origen convencional o extralegal?

J: Eso estaba ahí, resulta que la empresa nos siguió dando todos los beneficios, casino, transporte, los cursos, todo lo que decía la convención.

AJ: ¿Sabe o le consta si en el documento denominado revisión de contrato de trabajo suscrito entre el demandante y Avianca se había pactado que la compensación por beneficio no era constitutiva de salario?

J: Si, pero de todas maneras, lo que pasa es que una bonificación que se da por todo el tiempo, se constituye salario de acuerdo con la ley (audiencia pública, carpeta primera instancia, exp. digital)

La Corte considera que el Tribunal incurrió en un yerro fáctico al desestimar el testimonio de César Adolfo González Rodríguez, quien en su calidad de encargado de coordinar el pago de la compensación de los trabajadores, explicó que la bonificación en cuestión no tenía naturaleza salarial, sino que se trataba de un pago extralegal derivado de la compensación de beneficios convencionales preexistentes. Desconocer esta afirmación, en el contexto de que la finalidad de la bonificación era compensar los anteriores beneficios convencionales, sin una justificación válida lleva a una apreciación errónea de la prueba, pues su declaración era

relevante para demostrar la intención de las partes al momento de acordar la bonificación y su naturaleza no salarial. Ello, no desconoce el principio de la realidad sobre las formas pues materialmente la bonificación no tenía la teleología de retribuir las labores del trabajador.

Asimismo, la valoración del testimonio de José de los Santos Brochero Escorcia no tuvo en cuenta que su declaración no era suficiente para modificar la calificación jurídica de la bonificación, pues el solo hecho de que el pago fuera habitual no lo convierte en salario.

La Corte ha reiterado en varias oportunidades (CSJ SL5159-2018) que la periodicidad de un pago no es el criterio determinante para atribuirle naturaleza salarial, sino su origen y propósito. En este caso, la bonificación compensaba derechos extralegales previamente establecidos en la convención colectiva, lo que impide considerarla salario.

Por ello, el recurso debe prosperar, ya que la decisión impugnada no se ajusta a la doctrina de esta corporación, la cual ha reconocido de manera consistente que los pagos derivados de la compensación de beneficios convencionales no constituyen salario.

Desde lo jurídico.

El casacionista sostiene que el Tribunal interpretó erróneamente los artículos 127 y 128 del CST al calificar la bonificación por compensación como salario. Acepta los hechos establecidos, pero cuestiona jurídicamente la

conclusión de que la bonificación tenga naturaleza salarial. Argumenta que el *ad quem* basa su decisión en la mera relación con la prestación del servicio, sin considerar que, según la Corte en la sentencia SL3690-2020, la retribución salarial debe derivar directamente del trabajo y no solo de la relación laboral.

También critica que se haya otorgado extrema relevancia a la habitualidad del pago, pese a que la jurisprudencia CSJ SL5159-2018 establece que el criterio esencial es la finalidad retributiva del trabajo. Finalmente, objeta que la falta de un acuerdo expreso para excluir la bonificación como salario sea suficiente para considerarla como tal, pues la naturaleza de un pago depende de su finalidad y no de la voluntad de las partes, concluyendo que el juez plural incurrió en errores interpretativos que justifican la prosperidad del cargo.

Sobre esta materia debe indicarse que a la luz del artículo 127 del CST, para determinar que un pago tiene connotación salarial se requiere además de la periodicidad o habitualidad en su pago, que su naturaleza sea la de retribuir directamente el servicio. De ahí que, se reitera, no sea la denominación o calificativo que le hayan dado las partes a los beneficios lo que determina su verdadera naturaleza.

Lo afirmado, en tanto la remuneración directa del servicio es aquella que tiene su fuente «*próxima o inmediata*» en el servicio personal prestado por el trabajador, esto es, depende directamente de lo que «*haga o deje de hacer*». Sobre

el particular, en sentencia CSJ SL, 27 may. 2009, rad. 32657, reiterada entre otras en decisiones CSJ SL7820-2014, SL435-2019 y SL2467-2019, y en los pronunciamientos SL308-2023 y SL694-2024, se explicó, en el último de ellos, qué se entiende por retribución directa del servicio, en los siguientes términos:

[...] Remuneración directa del servicio es aquella que tiene su fuente próxima o inmediata en el servicio personal prestado por el trabajador, esto es, la que encuentra veneno en el trabajo realizado por el empleado.

De tal suerte que la labor ejecutada por el trabajador es la que origina derechamente, sin rodeos, la contraprestación económica de parte del empleador.

Para expresarlo con otro giro: la retribución directa del servicio es la que tiene su causa próxima o inmediata en lo que haga o deje de hacer el trabajador, en virtud del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria. Esto es, la actividad desarrollada por el trabajador es la razón de ser de la contraprestación económica, ya en dinero ora en especie.

A no dudarlo, el carácter de retribución directa pasa a ocupar un sitio elevado a la hora de definir la naturaleza salarial de un determinado pago o beneficio, en dinero o en especie, que recibe el trabajador.

Ese carácter de retribución directa que se erige en nota distintiva del salario, en cuanto traduce la remuneración próxima o inmediata, por oposición a la lejana o mediata, que recibe el trabajador por el servicio prestado, es una consecuencia natural y lógica de los rasgos de bilateralidad u onerosidad, que acompañan al contrato de trabajo o a la relación legal y reglamentaria, en cuya virtud éstas generan naturalmente obligaciones recíprocas a cargo de cada una de las partes, y en ellos está presente, por lo general, el ánimo especulativo o lucrativo de ambas partes.

En esa medida, el presupuesto determinante para establecer si un pago es o no salario, consiste en identificar si se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo realizado, en tanto el salario se define por su finalidad o destino (CSJ SL986-2021), motivo por el que la

habitualidad del pago o la proporcionalidad respecto al total de los ingresos solo constituye un criterio auxiliar para evidenciar la incidencia salarial.

A este respecto, en decisión CSJ SL5159-2018 se enseñó:

Aunque esta Corporación en algunas oportunidades se ha apoyado en criterios auxiliares tales como la habitualidad del pago (CSJ SL1798-2018) o la proporcionalidad respecto al total de los ingresos (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277), debe entenderse que estas referencias son contingentes y, en últimas, han sido utilizadas para descifrar la naturaleza retributiva de un emolumento. Quiere decir lo anterior, que el criterio conclusivo o de cierre de si un pago es o no salario, consiste en determinar si su entrega tiene como causa el trabajo prestado u ofrecido. De otra forma: si esa ventaja patrimonial se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo.

De acuerdo con lo anterior, podrían existir créditos ocasionales salariales, si, en efecto, retribuyen el servicio; también dineros que en función del total de los ingresos representen un porcentaje minúsculo y, sin embargo, sean salario. Por ello, en esta oportunidad, vale la pena insistir en que el salario se define por su destino: la retribución de la actividad laboral contratada.

Ahora bien, la Corte considera que el Tribunal incurrió en una hermenéutica errónea de los artículos 127 y 128 del CCT, ya que cometió un dislate de intelección al calificar la bonificación por compensación como salario, al fundamentar su decisión en la mera habitualidad del pago y su eventual vinculación con la prestación del servicio, máxime cuando la jurisprudencia de esta Corte ya se había pronunciado y fijado una clara posición al respecto mediante las providencias CSJ SL8626-2014 y SL3313-2018.

Ahora bien, los precedentes de la Corte sobre el tema han sido claros y contundentes en señalar que la esencia del salario radica en su finalidad retributiva directa del servicio

prestado por el trabajador.

En este sentido, en proveído CSJ SL3690-2020 reitera que no basta con que un pago se realice de manera periódica o tenga alguna relación con el contrato de trabajo para ser considerado salario; es imprescindible que su causa inmediata sea la retribución del servicio. Así, el Tribunal pasó por alto que la habitualidad del pago es un criterio auxiliar y no determinante en la calificación de la naturaleza salarial de un beneficio, tal como lo sostuvo la Sala en la sentencia CSJ SL5159-2018.

Por otro lado, el juez plural erró al omitir que la finalidad de la bonificación por compensación reclamada por el actor no es la de retribuir el servicio prestado, sino que su origen responde a una compensación de beneficios extralegales.

En casos similares seguidos contra la misma empresa demandada, la Corte ha señalado -se reitera- que cuando un pago tiene su fuente en la compensación de derechos convencionales, no puede considerarse salario, pues su causa eficiente no es la ejecución de la labor del trabajador sino el equilibrio entre distintos beneficios pactados. Así lo confirmó la corporación en las citadas decisiones CSJ SL8626-2014 y CSJ SL3313-2018, en las que concluyó que la bonificación por compensación no tenía carácter salarial, ya que no se trataba de una retribución directa por la labor desempeñada.

Ahora bien, en la sentencia CSJ SL8626-2014, rad. 43914, esta corporación se pronunció sobre la pretensión de

que los pagos recibidos en el contexto laboral de la sociedad enjuiciada bajo el concepto de «*bonificación compensatoria*», fueran reconocidos como factor salarial. En ese cometido se realizó un análisis detallado del contrato de trabajo y de las condiciones en las que dicha bonificación fue pactada y percibida, a fin de determinar si tenía una finalidad retributiva del servicio prestado o si, por el contrario, correspondía a un beneficio extralegal sin incidencia salarial. En ese momento se expuso:

...Sin embargo, al margen de la técnica, no se puede dejar de anotar por la Sala que el solo argumento demostrativo de la censura le niega el resultado que ella quiere obtener, pues así como ella dice que en la convención se pactaron algunos derechos que no tienen el carácter salarial, pero que hay otros que sí, y, por tanto, sostiene, que no se puede suponer que, si unos derechos no son salario, todos no lo son, porque, en ese caso, se violaría el compromiso de las partes, en lo cual está de acuerdo la Sala, en ese mismo orden lógico tampoco se podría afirmar que, entonces, todos los beneficios son salario, porque, igualmente, se violaría el compromiso de las partes. Por tanto, la conclusión lógica sería, en principio, la de que son salario aquellos que tienen esa condición, y no lo son, los que no la tienen, **es decir que por esa vía no se podría arribar al supuesto de que toda la bonificación es salario que es lo que en el fondo persigue la censura.**

Tampoco se podría sostener como lo hace la recurrente que se ha debido tomar por el tribunal la totalidad de la bonificación como factor salarial, porque, de lo contrario, constituye una desmejora, y a la vez implica la trasgresión del principio de irrenunciabilidad del artículo 14 del CST y un trato discriminatorio. Observa la Sala que si bien, conforme a lo establecido por el Tribunal, las partes en el mencionado documento de revisión del contrato de trabajo de la señora FLOREZ de REYES no estipularon expresamente que la pretendida bonificación no tenía carácter salarial (en eso concuerda la censura), **el Tribunal también determinó que esta bonificación compensaba los derechos convencionales anotados y que dichos rubros fueron calificados en la convención colectiva como factores no constitutivos de salario** (en firme hasta el momento); por tanto, **con base en esto, dado que evidentemente el origen del derecho a la bonificación no es primario, sino que esta fue acordada para compensar los distintos beneficios contenidos en el acuerdo convencional vigente al momento de la suscripción de la revisión del contrato** (fls. 10 a 12 del cdno. ppal), donde, según el tribunal, se trataban de unos derechos

extralegales pactados sin carácter salarial, frente a lo cual las partes guardaron silencio al momento de la revisión del contrato (como lo admite la propia recurrente), estima **la Sala que no por esto los beneficios compensados automáticamente mutaron su naturaleza al quedar consignados en el documento contentivo de la tantas veces referida revisión suscrita por las partes en conflicto, porque el silencio de las partes bien se puede suplir por los términos de la convención donde originalmente fueron pactadas las prestaciones extralegales objeto de la compensación por la bonificación.** Menos se puede predicar, por ese solo hecho, una desmejora o la trasgresión a la irrenunciabilidad de los derechos mínimos, toda vez que se tratan de unos beneficios extralegales y porque el carácter salarial, en la práctica, no varió con la revisión del contrato, ya que, de por sí, desde la celebración del acuerdo convencional, estaba acordado que los beneficios y derechos allí otorgados no eran salario, según las premisas fácticas establecidas por el ad quem no combatibles en un cargo por la vía directa.

(Negrilla fuera de texto).

Finalmente, la Corte tuvo la oportunidad de pronunciarse nuevamente sobre la bonificación compensatoria en un caso análogo seguido contra Avianca S.A. a través de la providencia CSJ SL3313-2018. En dicha decisión, reafirmó su postura anterior, reiterando que este concepto no tiene naturaleza salarial, al considerar que:

Lo expuesto, confirma que el fallador de segundo grado para su decisión sí dio por demostrado que el demandante recibía como parte de su salario, una bonificación por compensación de los beneficios convencionales, producto de la revisión de su contrato con la demandada.

En cuanto al supuesto error de *no dar por demostrado, estándolo, que al actor no se le tuvo en cuenta las bonificaciones como factor salarial*, es cierto que el tribunal consideró que estos pagos no lo constituían, y llegó a esa conclusión con los argumentos antes expuestos y luego de valorar el documento denominado “*Revisión contrato de trabajo*” y los comprobantes de pago que obran a Fls. 27 a 53. Sobre estos últimos, afirmó que en estos «*se especifica que en cada quincena le cancelan una bonificación compensatoria no salarial, no lo es menos que esta obedece a beneficios convencionales enlistados en capítulos en el acuerdo de revisión del contrato de trabajo, pero en el plenario no obra prueba que indique a qué derechos hace referencia a fin de determinar su carácter remuneratorio por la prestación de servicio del actor, pues*

por el simple hecho de que sean constantes y periódicos no se le puede dar categoría máxime cuando el pago al mismo tiempo del salario fue una forma de compactar los derechos convencionales no una retribución directa del servicio.».

De manera que, el tribunal valoró las pruebas aportadas al proceso y concluyó en forma acertada, que ellas no acreditaban que la “bonificación compensatoria por beneficios convencionales” correspondieran a la retribución por el servicio prestado por el actor, pues vale recordar que advirtió sobre la ausencia del texto convencional que contuviera los beneficios que hicieron parte del acuerdo de revisión del contrato de trabajo, que le permitiera verificar la naturaleza salarial o no de esos pagos.

(..) el fallador de segundo grado razonó que pese a que las partes no indicaron en el documento denominado “revisión del contrato de trabajo” que la bonificación por beneficios convencionales no constituirían factor salarial, esto no mutaba la naturaleza de estos pagos ya que de manera expresa en la convención colectiva de trabajo, se había estableció su carácter no salarial, por lo que en el presente asunto fulge discurrir que el tribunal no se equivocó en la valoración que realizó de las pruebas adosadas al plenario que lo llevaron a concluir que el tan citado pago -bonificación **por compensación de beneficios convencionales-no constituía salario, ya que a esa deducción arribó porque no se demostró que el demandante los recibía como contraprestación directa del servicio**, que dicho sea, es la característica esencial para establecer cuándo un pago corresponde a salario, aún con acuerdo entre las partes en sentido contrario; además, porque se reitera, no se aportó la fuente de esos derechos –la convención colectiva- que le permitiera con certeza determinar su naturaleza, sin que se pueda predicar que por el simple hecho de percibirlos en forma periódica y habitual *per se* correspondían a retribución directa de los servicios que ejecutó el demandante a favor de la convocada a juicio, aspecto este que no cuestionó el recurrente.

(Negrilla fuera de texto).

Asimismo, es relevante señalar que el juez que desató la alzada adoptó una interpretación incorrecta al considerar que la falta de un acuerdo expreso para excluir la bonificación como salario implica su naturaleza salarial. La Corte ha sido enfática en que la calificación de un pago como salario no depende de la voluntad de las partes, sino de su finalidad real. En la sentencia CSJ SL986-2021, se enfatizó

que el salario se define por su destino y no por su denominación o forma de pago. En consecuencia, el hecho de que en el contrato de trabajo no se haya estipulado expresamente que la bonificación no constituye salario no implica que deba calificarse como tal, pues el análisis debe centrarse en su verdadera naturaleza y en la causa que le dio origen.

Finalmente, la decisión del *ad quem* contradice la doctrina reiterada de la Corte, que ha delimitado con claridad los elementos que configuran la remuneración salarial. La sentencia CSJ SL308-2023 establece que la retribución directa del servicio es aquella que tiene su fuente inmediata en la labor ejecutada por el trabajador, sin rodeos ni intermediaciones.

En este caso, al no demostrarse que la bonificación por compensación tenga esa naturaleza, sino que responde a una compensación de otros beneficios, el Tribunal aplicó erróneamente los artículos 127 y 128 del CST. Por tanto, el cargo planteado por el recurrente debe prosperar, dado que la interpretación del juez plural no se ajustó al marco normativo ni a la jurisprudencia vigente sobre la materia, por lo que se casará la sentencia del *ad quem*.

Dado el resultado de los cargos antes analizados, la Corte no se pronunciará sobre el tercero por sustracción de materia, ya que al prosperar los anteriores se deja sin piso fáctico y jurídico la sanción moratoria objeto del ataque en éste.

Sin costas en sede de casación, dada la prosperidad de la acusación

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

El Juez de primer grado ordenó la reliquidación de las prestaciones sociales a favor de Jairo Enrique Escolar Gutiérrez, considerando que la bonificación por compensación tenía naturaleza salarial por su habitualidad y temporalidad en el pago, conforme a los artículos 127 y 128 del CST y el Convenio 95 de la OIT.

Basado en las sentencias CSJ SL326-2019 y SL1595-2020, enfatizó la obligación del empleador de actuar con buena fe. Además, concluyó que el contrato de 1996 evidenciaba que dicha bonificación estaba ligada a la prestación del servicio. Determinó la prescripción parcial de ciertos pagos y declaró procedente la indemnización moratoria del artículo 65 del CST por el incumplimiento legal de la demandada desde 1996.

La parte demandada interpuso recurso de apelación contra la sentencia referida, argumentando que esta desconocía la voluntad de las partes al considerar la bonificación por compensación como factor salarial, pese a estar pactada como no constitutiva de salario.

Sostuvo que el demandante aceptó voluntariamente los términos del contrato de 1996 y nunca objetó su contenido. Citó las sentencias CSJ SL8616 de 2014 y SL3313 de 2018, en las que se estableció que la compensación de beneficios

extralegales no constituía salario. Asimismo, alegó que no se probó la mala fe de Avianca S.A., por lo que la indemnización moratoria del artículo 65 del CST era improcedente y solicitó la revocatoria de la sentencia.

Luego, el problema jurídico que deberá resolver la Sala es determinar si la bonificación por compensación puede considerarse como factor salarial para efectos de la reliquidación de las prestaciones sociales del demandante, pese a que fue pactada como no constitutiva de salario.

Ahora bien, en relación con los argumentos de la alzada basta señalar que conforme a lo determinado en el recurso de casación se tiene que la controversia sobre la naturaleza salarial de la bonificación por compensación debe resolverse conforme a lo establecido en los artículos 127 y 128 del CST y la jurisprudencia de la Corte, particularmente las sentencias CSJ SL8626-2014 y SL3313-2018, por guardar estricta analogía fáctica y jurídica con el *sub lite*.

De hecho, para que un pago sea considerado salario, es necesario que entrañe una retribución directa del servicio prestado por el trabajador. Sin embargo, en el presente caso, la bonificación no se originó como contraprestación del trabajo o labor desempeñada por el actor, sino como un beneficio extralegal acordado entre las partes, sin incidencia salarial.

Ahora bien, a partir de las pruebas que obran en el proceso valoradas en su conjunto (revisión del contrato, volantes de pago, interrogatorio de parte del demandante, y

los testimonios), se evidencia que la bonificación otorgada por Avianca tenía como teleología compensar los beneficios convencionales no salariales suprimidos y no constituía una retribución directa por la prestación personal del servicio.

Al efecto, es relevante señalar que la empresa logró demostrar que dicho pago respondía a la necesidad de equilibrar la pérdida de ventajas económicas previamente reconocidas a los trabajadores sin connotación salarial y no a la prestación del servicio propiamente dicha.

De hecho, las pruebas allegadas al proceso no acreditan que los pagos efectuados bajo el concepto de bonificación por compensación estuvieran destinados a retribuir, de manera directa y obligatoria, la prestación del servicio. Por el contrario, no se evidencia una relación indiscutible entre dichos pagos y la contraprestación del trabajo, razón por la cual carecen de la connotación salarial y, en consecuencia, no pueden ser considerados para efectos prestacionales como lo pretende el demandante.

Asimismo, las decisiones judiciales analizadas respaldan esta interpretación, pues han establecido que cuando un pago se otorga para mitigar la eliminación de beneficios convencionales, su naturaleza no es salarial, sino compensatoria (CSJ SL8626-2014 y SL3313-2018). Este criterio se refuerza con los elementos probatorios que evidencian que la bonificación no guardaba relación con la ejecución efectiva de funciones laborales.

En consecuencia, queda acreditado que la bonificación en cuestión no tenía el propósito de remunerar el trabajo realizado, sino compensar la afectación de beneficios convencionales. Por lo tanto, Avianca cumplió con demostrar esta situación, lo que permite concluir que la bonificación no puede considerarse parte del salario del trabajador.

Así lo ha reconocido la jurisprudencia de esta corporación en los pluricitados casos CSJ SL8626-2014 y SL3313-2018, donde se concluyó que dicha bonificación en relación con la empresa Avianca S.A. no tenía naturaleza salarial.

Adicionalmente, la habitualidad o periodicidad en el pago de la bonificación no es un criterio concluyente para fijar tal carácter. Como lo ha señalado la Corte en la sentencia CSJ SL986-2021, el factor determinante es la finalidad del pago, es decir, si se otorga como retribución directa del servicio.

En este sentido, la bonificación por compensación tenía un origen y teleología distinta, pues su propósito era equilibrar beneficios convencionales que venían de atrás, y no retribuir la labor del trabajador. En consecuencia, la simple continuidad en su pago no altera su naturaleza extralegal.

Por otro lado, en la sentencia CSJ SL5159-2018 se estableció que la voluntad de las partes es un elemento relevante al evaluar la naturaleza salarial de un pago. En el

contrato de 1996, el demandante aceptó expresamente que la bonificación por compensación no constituía salario.

Dicho acuerdo se mantuvo vigente durante toda la relación laboral sin que el trabajador objetara su contenido, lo que evidencia su conformidad con la naturaleza extralegal del pago. Modificar este acuerdo en sede judicial implicaría desconocer la autonomía de la voluntad de las partes y alterar las condiciones pactadas.

En virtud de lo expuesto, se concluye que la bonificación por compensación no constituye salario, pues su génesis y finalidad no corresponden a una retribución directa del servicio prestado. Además, la voluntad de las partes y la jurisprudencia aplicable respaldan esta interpretación. En consecuencia, se revocará la sentencia de primera instancia en lo relacionado con la reliquidación de prestaciones sociales y la sanción moratoria, dejando sin efecto las órdenes impartidas en ese sentido.

Costas en primera instancia a cargo del demandante, y en segunda instancia no se causaron.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla profirió el 30 de mayo de 2024, dentro del proceso ordinario laboral que **JAIRO**

ENRIQUE ESCOLAR GUTIÉRREZ siguió en contra de **AEROVIAS DEL CONTINENTE AMERICANO, AVIANCA S.A.**

En sede de instancia, se **RESUELVE:**

REVOCAR la sentencia de primer grado proferida el 28 de abril de 2021 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Barranquilla. En su lugar, se dispone **ABSOLVER** a la demandada **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO, AVIANCA S.A.** de todas las pretensiones de la demanda inicial.

Costas como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

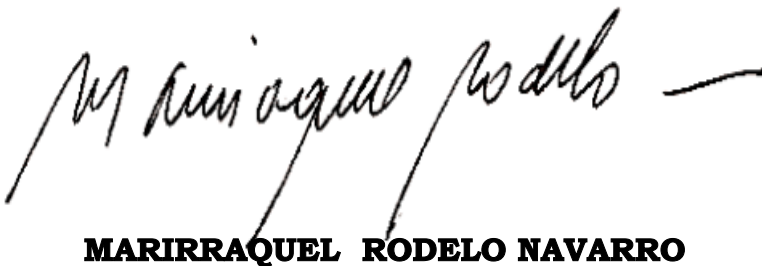
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 9B66A240D79970787908E78DD608CC79A5160CB6A01E00DF782CF19B353DE125
Documento generado en 2025-03-05