



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL2120-2022
Radicación n.º 87808
Acta 22

Bogotá, D. C., veintidós (22) de junio de dos mil veintidós (2022).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **JORGE ARMANDO CAÑÓN** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 28 de mayo de 2019, en el proceso que instauró contra **PHARMEUROPEA DE COLOMBIA**.

I. ANTECEDENTES

Jorge Armando Cañón llamó a juicio a Pharmeuropea de Colombia para que se declarara la existencia de un vínculo laboral entre el 1 de abril de 2001 y el 15 de julio de 2016, finalizado por «*violación del Contrato de Trabajo*» por parte de la accionada.

Pidió el pago de la indemnización por «*violación del contrato de trabajo*», perjuicios morales, «*el valor del*

descanso en días domingos y festivos, derivado del salario variable por comisiones», el reajuste de las vacaciones «sin incluir el valor de la remuneración por Descanso (...) proveniente de las comisiones por ventas», la sanción moratoria, indexación y las costas del proceso (fls. 65-74).

Como fundamento de las pretensiones, relató que el 24 de abril de 2001, se inscribió ante la Cámara de Comercio de Bogotá D.C. Pharmeuropea de Colombia y que la casa matriz de la compañía, se encuentra en los Estados Unidos de Norte América. Que se desempeñó como representante legal y gerente general de la demandada del 1 de abril de 2001 al 15 de julio de 2016, cuando finalizó el vínculo *«con justa causa derivada de hechos imputables a la demandada»*. Que devengó un salario integral, más comisiones del 1 % sobre las ventas *«brutas»* y que por dicho concepto, percibió un total de \$2.578.920.000. Agregó que al momento del finiquito de la relación laboral, el monto de su salario variable ascendió a \$41.495.014.

Aseveró que ejerció sus actividades *«con sujeción a las normas, objetivos y políticas de la casa matriz»*, pero con plena autonomía legal, comercial, financiera y administrativa; empero, *«sin razones válidas, ni justificación alguna, de manera intempestiva, sistemática y absolutamente irrespetuosa, humillante e indigna»*, desde marzo de 2016, fue *«despojado paulatinamente de todas sus atribuciones»*, por directivas provenientes de la casa matriz, puntualmente, de Michael Benzaken. Lo anterior, dijo,

generó que los trabajadores a su cargo, comentaran que el nuevo manejo empresarial obedeció a que *«seguramente él habría cometido alguna falta muy grave para con la empresa»*; ello, le ocasionó *«graves perjuicios morales»*.

Agregó que la accionada *«nunca pagó (...) el valor del descanso en días dominicales y festivos, correspondientes a la parte del salario por comisiones sobre las ventas»*, por lo que fue equivocada la liquidación de las vacaciones.

Pharmeuropa de Colombia se opuso al éxito de las pretensiones y como excepciones propuso las de cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones pretendidas, pago de lo debido, buena fe, ausencia de título, de causa, de obligación de la demandada, de moratoria y prescripción (fls. 187-209). Admitió la fecha de registro de la empresa ante la Cámara de Comercio de Bogotá D.C., la contratación de un vicepresidente financiero y uno operativo, el número de identificación tributaria de la sociedad y el nombre del representante legal, para la fecha de presentación de la demanda. También que el actor fundó la compañía en Bogotá D.C. (fls. 187-209).

En su defensa, manifestó que entre 2001 y 2004, el actor laboró para la demandada en virtud de un contrato de prestación de servicios y, a partir de enero de 2005, se vinculó laboralmente a la farmacéutica, como gerente general. Afirmó que Pharmeuropa de Colombia es sucursal de Pharmeuropa Inc., y que los hechos descritos por el

actor en la misiva de la terminación del vínculo carecen de sustento fáctico.

Destacó que hasta la terminación del nexo laboral, el promotor del juicio, en su calidad de gerente, fue responsable del manejo de las cuentas bancarias de la compañía, de la caja fuerte y de los cheques. También, autorizó viáticos, comisiones y gastos de caja menor. Apuntó que si bien, los directivos de la empresa decidieron implementar cambios corporativos a fin de hacer más competitiva la sociedad, comentaron previamente las modificaciones a implementar con el demandante.

Finalmente, adujo que el actor no laboró dominicales, festivos, ni causó recargos, en tanto devengaba un salario integral, que comprendía *«prestaciones legales, extralegales, recargos y beneficios habituales u ocasionales, tales como el trabajo nocturno y suplementario, la labor en día dominical y festivos»*.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 9 de julio de 2018, el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Bogotá D.C. declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, ejecutado entre el 1 de abril de 2001 y el 15 de julio de 2016 y finalizado unilateralmente por el demandante. Declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido y, en consecuencia, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas. Impuso costas al promotor del litigio (fl. 279 Cd).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por Jorge Armando Cañón, el Tribunal confirmó la decisión de primer grado, con costas a su cargo (fl. 294 Cd).

Identificó el problema jurídico en verificar si procedía el reconocimiento de los «descansos dominicales y festivos en la forma pretendida» y si la terminación del vínculo contractual provino de una justa causa, para definir si procedía la indemnización por despido injusto y la sanción del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Estimó no controversial que el 1 de abril de 2001, Cañón y la demandada suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido, que finalizó por decisión unilateral del actor el 15 de julio de 2016, quien se desempeñó como gerente general de la compañía (fls. 15, 37 y 45).

Tras algunas reflexiones en torno a la distribución de las cargas probatorias en casos de despido y la demostración de las causas enlistadas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, apuntó que según sentencia CSJ SL14220-2017, cuando el asalariado opta por cesar la relación laboral por incumplimiento patronal, al momento de comunicar la decisión tomada, debe informar las razones de la decisión sin que, ulteriormente, pueda aducir motivos diferentes. Que el incumplimiento de lo anterior, «quita toda validez a esos motivos y hace que la terminación (...) corresponda a una simple renuncia».

Copió un pasaje de la carta que el demandante entregó a la accionada, en la que expuso las razones que lo llevaron a poner fin al contrato, básicamente porque algunas de sus funciones fueron «*arrebatadas*», por la nueva administración de la empresa; por ejemplo, sin su aquiescencia se crearon cargos y se modificaron procesos internos (fls. 16 - 20).

Dedujo que si bien, en la contestación a la demanda fue aceptado que en 2016, la junta de socios designó a Michael Benzaken como «*apoderado general*» de la sucursal Colombia, quien implementó nuevas políticas al interior de la compañía, comunicadas al demandante, este continuó cumpliendo sus responsabilidades como gerente.

Sostuvo que en su declaración, el representante legal confirmó lo anterior y agregó que con el fallecimiento del fundador de la empresa en Estados Unidos, Cañón asumió ciertas funciones, como aprobar pagos «*solo con su firma*»; empero, en 2016, la casa matriz dispuso que era necesario registrar la rúbrica de un empleado de contabilidad. Destacó que el absolvente admitió la introducción de cambios en las áreas de talento humano, cartera y jurídica, con el fin de mejorar procesos internos, así como relaciones comerciales y laborales; además, que el deponente advirtió que las modificaciones fueron consultadas al demandante, quien mostró su desacuerdo.

Halló que en el interrogatorio, el accionante aceptó que «*hasta el último día en que laboró, continuó desarrollando las actividades propias de su cargo*», como la celebración de

contratos, firma de licitaciones, autorización de viáticos y gastos. Sin embargo, negó que se le hubiera consultado el nombramiento del nuevo personal.

Relató que Víctor Manuel Pinilla Alarcón atestiguó que, desde el fallecimiento del precursor de la empresa, se presentaron múltiples transformaciones; se modificaron las políticas de compra de insumos, el manejo de clientes, las importaciones y se vincularon nuevos trabajadores, sin la aprobación del demandante, de donde provino la decisión de finalizar la relación de trabajo. Que Jorge Alberto Rojas López depuso que todas las dependencias de la sociedad estaban bajo la dirección de Cañón hasta que falleció el creador de la farmacéutica y se nombró a su hijo como nuevo director; por ello, dijo el testigo, a partir de 2016, el actor ya no intervino en contratación de personal, pago de comisiones, ni asuntos de cartera, por lo que *«se sintió relegado de sus funciones»*.

Destacó que, según la testigo María Chavela Cárdenas Peña, el accionante ejerció como gerente general de la compañía hasta que se desvinculó y que el funcionamiento se ha coordinado siempre desde la casa matriz.

Expuso que el *ius variandi* es una de las expresiones del poder subordinante con que cuenta el empleador, que posibilita la variación de las condiciones de trabajo de sus trabajadores, siempre que no vulneren sus derechos fundamentales y los de sus familias, en concordancia con los artículos 53 de la Constitución Política, 23 del Código Sustantivo del Trabajo y 1º., literal b), de la Ley 50 de 1990.

Luego de analizar las pruebas, coligió que:

[...] resulta evidente que en el presente caso el actor no demostró que la renuncia por él presentada tuviera directa relación con el incumplimiento de los deberes mínimos de su empleador, toda vez que la sociedad demandada probó haber actuado dentro del marco legal frente a los derechos de su trabajador, al efectuarle los pagos y reconocimientos que fueron pactados, así mismo, le mantuvo las condiciones de su contrato de trabajo, sin que para adoptar tal decisión de modificar el manejo y la operación interna de la empresa, fuera necesario pedirle un consentimiento al trabajador demandante [...].

En punto a la *«reclamación que hace el demandante del reconocimiento de salario por haber laborado en tiempo suplementario de dominicales y festivos»*, evocó que, conforme al artículo 162 del estatuto laboral, los trabajadores de dirección, confianza y manejo, están excluidos de la jornada máxima legal.

De igual forma, dijo, está demostrado que el 15 de agosto de 2010, las partes convinieron un salario integral de \$10.742.350 y un factor variable por comisiones del 1 %, que para la fecha del retiro promediaba \$13.688.523 (fls. 38-45). Por tanto, coligió que al demandante, *«no le asiste el derecho en la reclamación que efectuó a la entidad demandada por concepto de dominicales y festivos»*.

De la lectura de la documental de folio 38, extrajo que la accionada descontó de la liquidación final \$28.330.181 por anticipo. No empece, recordó que el empleador estaba habilitado para practicar descuentos o retenciones del salario en los eventos autorizados por la ley, por manera

que, si desborda esa facultad, incurre en retención indebida, según los términos de los artículos 59 y 149 del Código Sustantivo del Trabajo, que prohíben deducir, retener o compensar sumas con la remuneración del asalariado, «*sin orden suscrita expresamente*» del trabajador o por mandato judicial.

No obstante, encontró que en la cláusula tercera del contrato de trabajo, las partes concibieron una autorización cuando hubiera obligaciones económicas a cargo del trabajador y a favor del empleador, caso en el cual, este procederá «*a efectuar las deducciones a que hubiere lugar en cualquier tiempo, y más concretamente a la terminación del presente contrato*».

Memoró que, en su declaración, el representante legal de la accionada acotó que «*el demandante se hacía auto préstamos bajo las figuras de avances de nómina y al finalizar su contrato aún adeudaba alrededor de \$60.000.000*». Esta versión, la halló corroborada con el dicho de María Chavela Cárdenas, quien contó que el actor «*se autorizaba anticipo de salarios*», porque era el gerente y que, al momento de elaborar la liquidación definitiva del contrato, «*se le hizo el descuento hasta donde alcanzó del valor que tenía pendiente con la compañía, pero quedó un saldo porque la suma total era de \$65.000.000*».

Por último, descartó toda posibilidad de éxito a la indemnización moratoria, dada la ausencia de deudas a la terminación del contrato de trabajo.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Mediante la formulación de un cargo, replicado en tiempo, pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque el proveído que puso fin a la instancia inicial y, en su lugar, acceda a las pretensiones formuladas en el escrito inicial.

VI. CARGO ÚNICO

Por vía indirecta, acusa aplicación indebida de los artículos 53 de la Constitución Política; «23, numeral 1), literal b), 32, 48, 57, numeral 5, 59, numerales 1, 2 y 9, 62, aparte b), numerales 2, 6 al 8, 64, 65, 127, 132, numeral 2, 141, 149, 162, 172 al 174, 176 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo», y 1602 del Código Civil, en relación con los artículos 58, 60, 61 y 145 del Código Procesal del Trabajo, y 197, 198, 203, 211, 243, 244, 260 y 262 del General del Proceso.

Denuncia los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado, siendo lo contrario, que el demandante “no demostró que la renuncia por él presentada tuviera directa relación con el incumplimiento de los deberes mínimos de su empleador”. Esto es, que no demostró las justas causas para

dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por las justas causas invocadas en la carta del 15 de julio de 2016.

2. No dar por demostrado, estándolo, que al demandante desde el mes de abril de 2016 le limitaron esencialmente sus funciones de Gerente General de la Compañía en Colombia. Pues así lo registraron en la Cámara de Comercio, y le impusieron dos Vicepresidentes norteamericanos.
3. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante solicitó el *“reconocimiento de salarios por haber laborado en tiempo suplementario de dominicales y festivos”*; cuando lo evidente es que impetró el pago del *“valor del descanso en días domingos y festivos, derivado del salario variable por comisiones”* (...) equivalentes al 1 % mensual de las ventas en la Compañía.
4. No dar por demostrado, estándolo, que la demandada no incluyó en el pago de las vacaciones ni en su compensación que le hizo al demandante el valor del salario promedio variable, que la misma Empresa cuantificó en la liquidación final de prestaciones sociales en \$13.688.523,00, tal como aparece en la liquidación de folio 38.
5. No dar por demostrado, estándolo, que el descuento por *“anticipos”* que hizo la Empresa al demandante en la liquidación final de prestaciones sociales estaba autorizado expresamente por el demandante. Esto es, *“sin orden suscrita expresamente por el trabajador”*.
6. No dar por demostrado, estándolo que la Empresa siempre actuó de mala fe.

Como pruebas valoradas erróneamente, denuncia la misiva de terminación del contrato (fls. 16-20), *«la carta»* (fl. 37), el contrato de trabajo (fls. 39-44), la liquidación final de prestaciones sociales (fl. 38), los interrogatorios de parte (fl. 214 Cd) y los testimonios de Víctor Manuel Pinilla, Jorge Alberto Rojas y María Chavela Cárdenas (fl. 270 Cd).

Como preteridas, los estados financieros de 2015 y 2016 (fls. 34-36), la certificación del revisor fiscal (fl. 251),

los documentos de folios 58 a 63, la escritura pública (fls. 130 y siguientes), y los certificados de Cámara de Comercio de Bogotá (fls. 2-13 y 169-185).

Reprocha que los jueces de instancia no hubieran encontrado acreditadas las justas causas, invocadas en la misiva de 15 de julio de 2016 (fls. 16 - 20). Asevera que si el Tribunal hubiera valorado el escrito que milita a folios 21 al 32, habría colegido que antes de la finalización del contrato, expuso sus *«inquietudes e inconformidades»* por los cambios realizados por Michael Benzaken.

Afirma que el juez plural, dio un alcance equivocado a la respuesta que la accionada emitió a la carta de marras (fl. 37), en tanto de allí no se desprende que se le hubiera endilgado un proceder inadecuado; simplemente, fue informado de que la compañía no compartía las razones aducidas para la ruptura del vínculo.

Aduce que en el interrogatorio, el representante legal de la enjuiciada admitió los extremos de la relación de trabajo y el porcentaje que devengó por comisiones. Así mismo, afirmó que el actor no laboró domingos, ni festivos; mantenía una *«muy buena relación con el señor Roger»*; que Michael Benzaken tomó el manejo de la empresa, luego de que su padre falleciera; se crearon nuevos cargos, dado que *«bajaron las utilidades»*, y que la casa matriz nombró a la gerente de ventas y la jefa de talento humano, sin que él estuviera de acuerdo con dichas decisiones. Destaca que el absolvente, expresó que el *«señor Cañón antes nombraba y*

aprobaba el ingreso de personal» y que «desde que murió Roger Benzaken las cosas cambiaron».

De lo anterior, deduce que lo expuesto por el absolvente acredita que las transformaciones en la empresa se hicieron sin su anuencia y significó una restricción a sus facultades como gerente general, *«ofendiendo su dignidad, pues de ser casi omnímodo, pasó a ser un segundón (...). Es decir, que lo desmejoraron en sus funciones».*

Asevera que nunca le hicieron un llamado de atención; por el contrario, los estados financieros y el balance general (fls. 34 y 35), revelan las utilidades de la empresa para 2015 y 2016, que se tradujeron en un *«enorme crecimiento (...) por la gestión del demandante»*, como lo corrobora el documento que obra a folio 36.

Arguye que si el juzgador de alzada no hubiera ignorado los documentos de folios 58 al 63, habría inferido que, entre los años 2008 y 2013, Roger Benzaken le reconoció *«gratificaciones»* que oscilaron entre \$157.742.500 y \$600.000.000, por manera que no puede estimarse, como lo hizo el *ad quem*, que no ejecutó debidamente sus labores.

Destaca algunas afirmaciones que hizo en el interrogatorio que absolvió y que los testigos Víctor Manuel Pinilla y Jorge Alberto Rojas, explicaron que la empresa cambió algunas políticas de compras, manejo de clientes y vinculación de personal, sin su aquiescencia, que lo impulsaron a abandonar el empleo. De la declaración de

María Chavela Cárdenas, dice, no pueden inferirse hechos «*que no justifique[n] los motivos consignados en la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo*».

Sostiene que el sentido del fallo confutado sería otro, si el *ad quem* hubiera valorado la escritura pública (fls. 128 y ss.) que da cuenta de que la junta directiva, a partir del 13 de marzo de 2001, le otorgó «*poder absoluto y amplio de administración*», de la sucursal Colombia.

Añade que el certificado de la Cámara de Comercio (fl. 173), devela que desde el 26 de julio de 2016 fueron nombrados Michael Benzaken y Carlos Hormaza, como representante legal y gerente general de la demandada, cargos que antes él desempeñaba, por lo que se vio abocado a finalizar el vínculo laboral.

Aduce que el planteamiento del Tribunal, en torno al pago del «*descanso de días domingos y festivos, derivados del salario variable por comisiones*», fue desacertado, en tanto partió de supuestos equivocados. Explica que:

Conclusión fáctica que constituye una flagrante equivocación en la apreciación de la declaración del demandante, que cómo antes se comentó, nunca solicitó el pago de salario por trabajo en días domingos y festivos. Por el contrario, se solicitó en la demanda, en el alegato ante el juez, en el recurso de apelación y ante los magistrados, fue el reconocimiento del descanso dominical y festivo como consecuencia del salario variable pactado con la demandada en el uno por ciento (1 %) de comisiones sobre el total de ventas. Nunca, reitero, se solicitó el pago del salario por trabajo en esos días (...).

Ahora bien, como en el expediente existe prueba plena del valor de las comisiones pagadas al demandante por la empresa

demandada, en certificación suscrita por el propio revisor fiscal (...) y que obra a folio 251, el que no apreció el Tribunal, mediante simple operación matemática, podrá establecerse el pago de esos descansos durante cada uno de los años allí certificados. Igualmente, como en las vacaciones no se incluyó el salario variable, de acuerdo con lo preceptuado en el numeral 2 del artículo 192, deberá promediarse el salario devengado en el año inmediatamente anterior, para su liquidación y pago.

Asevera que, contrario a lo que dedujo el juzgador de alzada, la convocada a juicio no podía descontarle \$28.330.181 por anticipos (fl. 38), conforme lo previsto en el contrato de trabajo (fl. 41), según lo dicho por el representante legal de la accionada en el interrogatorio de parte y por María Chavela Cárdenas.

Dice que a la luz de los artículos 59 y 149 del estatuto sustancial del trabajo, el empleador no puede retener o compensar salarios, ni prestaciones sociales, sin que medie autorización previa y escrita del trabajador *«para cada caso»* en particular. Por ello, dice, *«la autorización que se hizo de manera genérica y anticipada en el contrato de trabajo es ineficaz, como lo dispone perentoriamente el artículo 48 del Código»*. Por último, sostiene que la demandada actuó de mala fe.

VII. RÉPLICA

Explica que en abril de 2016, la empresa comenzó a implementar diversas políticas corporativas, a fin de obtener mejores resultados y, por ello, encargó a David Fischer y a León Badi, de las áreas financiera y operativa; ello, al parecer generó descontento al señor Cañón, siendo

que *«esta situación es propia del principio del Ius Variandi»*.

Argumenta que el promotor del litigio no demostró *«el trabajo dominical y festivo, el cual pretendía ser cancelado»*, a más que siempre fue un trabajador de confianza y manejo, de suerte que no hay lugar al reconocimiento de trabajo suplementario.

VIII. CONSIDERACIONES

Pese a la senda de ataque seleccionada, no está en discusión que Jorge Armando Cañón fungió como gerente general y representante legal de Pharmaeuropea de Colombia, en ejecución de un contrato de trabajo a término fijo, entre el 1 de abril de 2001 y el 15 de julio de 2016. Tampoco, que el salario final fue integral por valor de \$10.742.350, más unos pagos variables por comisiones (fls. 224-227).

Conforme los planteamientos del impugnante, la Sala se ocupará de dilucidar si el Tribunal erró al colegir que las razones blandidas por el accionante para poner fin al contrato de trabajo, no fueron demostradas con los elementos de juicio incorporados a la actuación. Así mismo, si se equivocó al deducir que a dicho sujeto procesal no le *«asiste el derecho en la reclamación que efectuó a la entidad demandada por concepto de dominicales y festivos»*, toda vez que las partes pactaron que devengaría salario integral.

Igualmente, debe resolverse si el juzgador de segundo nivel cometió un desafuero al concluir que el descuento por

\$28.330.181 era procedente, dada la autorización contenida en el contrato de trabajo. También, si fue acertado que el *ad quem* concluyera que en el valor pagado por vacaciones, se incluyó el salario variable.

Dada la orientación fáctica de la acusación, es menester auscultar los medios de convicción en perspectiva de verificar si el fallador plural incurrió en los desaciertos fácticos endilgados. En la carta de terminación del contrato de trabajo (fls. 16-20), el trabajador adujo:

[...] Durante estos 15 años al servicio de la empresa, siempre tuve plenas facultades legales, comerciales, financieras, administrativas y laborales para el ejercicio de mi cargo, las cuales fueron conocidas y corroboradas oportunamente por la Casa Matriz.

8 - Sin embargo, sin razones válidas, ni justificación alguna, de manera intempestiva, inconsulta, sistemática y absolutamente irrespetuosa, humillante e indigna ante mis subalternos, compañeros de trabajo y ante los mismos clientes, a partir del mes de abril del presente año 2016, fui siendo despojado paulatinamente de todas mis atribuciones por el señor Michael Benzaken, hijo del cofundador de la empresa, fallecido y a quien hice referencia, sirviéndose de su condición de presidente de la casa matriz.

9- Dentro de las facultades y atribuciones que me fueron arrebatadas por el señor Michael Benzaken, y por cuyo ejercicio debo responder, a manera de ejemplo, podemos citar: el manejo de los dineros y cuentas corrientes bancarias de la compañía, la remoción de empleados idóneos y el nombramiento de personas no capacitadas para reemplazarlos, la designación de nuevos trabajadores efectuada por asesores externos (...), el cambio de las políticas para el manejo de los clientes, de la cartera por cobrar, de las políticas de ventas y de recaudo de cartera etc.

A esa comunicación, el actor adjuntó un documento que rotuló «*reseña histórica Pharmaeuropea de Colombia*» (fls. 21-32), en donde relató su trasegar en la compañía.

Explicó que luego de la muerte del fundador en 2014, Michael Benzaken asumió *«el control de la casa matriz»* y, a partir de ahí, se presentaron cambios radicales en la *«política de manejo de cartera»* y en los procedimientos *«internos de la compañía, alejándome de todo tipo de decisiones que corresponden exclusivamente al Representante legal y Gerente de la compañía (...) máxime que soy la persona que mejor conoce el manejo y las negociaciones del sector salud en Colombia»*.

Al primer documento, la demandada contestó (fl. 37) que no compartía, ni aceptaba las *«razones expresadas (...) para dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral y por justa causa»*.

El *«acta número uno»* de la primera sesión ordinaria de la junta de accionistas de la demandada, celebrada el 30 de mayo de 1996 (fl. 143), da cuenta de la aprobación de los estatutos de Pharmaeuropea Sociedad Anónima y revela la organización interna de la compañía. Como potestades del presidente, entre otras, se contemplaron:

b) Llevar la parte ejecutiva administrativa inmediata y directa de los negocios de la sociedad; c) proponer a la junta de directores el nombramiento o remoción de los funcionarios y las facultades y poderes que crea conveniente concederles y su remuneración; d) nombrar y remover todos los otros empleados de la sociedad y asignarles su remuneración; e) vigilar para que la contabilidad de la sociedad sea llevada en orden y al día; f) informar de su gestión ordinaria a la Junta directiva [...].

Según los artículos 38 y 39, el gerente general tiene las facultades y atribuciones que le conceda la junta directiva

en el momento de la designación o en la escritura contentiva del mandato. Adicionalmente, la junta podrá nombrar «*otros gerentes y otros funcionarios ejecutivos o consultivos, para el manejo de las sucursales (...)*».

La escritura pública 1521 (fls. 127-161), muestra que el 13 de marzo de 2001, la junta general de accionistas decidió que Jorge Armando Cañón tenía «*poder general absoluto y amplio para la administración de la compañía en cualquier parte de Colombia*».

En el interrogatorio de parte (fl. 270 Cd), el actor manifestó:

Apoderada: Hasta la fecha de su renuncia usted continuó suscribiendo acuerdos de servicios con diferentes entidades que prestan servicios de salud.

Jorge Armando: Yo estuve al frente de la compañía y firmé ciertas cosas, hasta que estuve, ¿para qué? para no parar la compañía (...).

Apoderada: Como es cierto si o no, que hasta la fecha de su renuncia usted se encargó del tema bancario, teniendo amplias facultades financieras y de manejo de cuentas que estaban a su cargo.

Jorge Armando: No es cierto.

Apoderada: Diga como es cierto si o no que hasta su renuncia usted gestionó las licitaciones para contratar comercialmente con centros de salud.

Jorge Armando: Yo firmaba las licitaciones, es cierto.

Apoderada: Diga como es cierto si o no que momentos previos a su renuncia usted otorgó poder al señor Raúl Ardila, para que en el Juzgado 18 Laboral recogiera unos depósitos judiciales.

Jorge Armando: Es cierto, yo firmé ese papel.

Apoderada: Diga como es cierto si o no que hasta su renuncia usted autorizó viajes y viáticos del personal de Pharmaeuropea.

Jorge Armando: Es cierto porque estaba dentro de las funciones (Subrayas fuera de texto).

Claramente, el promotor del juicio confesó que hasta el momento del retiro de la compañía, ejerció sus funciones como representante legal y gerente de la demandada. Se encargaba de firmar y aprobar las licitaciones, daba el aval para viajes y viáticos del personal, entre otras funciones. De esta suerte, no estaba relegado, ni fue relevado de sus labores gerenciales al momento del retiro.

Así las cosas, de las pruebas antes referidas, no se desprende que el empleador hubiera incurrido en un incumplimiento sistemático de sus obligaciones contractuales, tal cual lo coligió el Tribunal, pues únicamente develan que con la llegada de un nuevo directivo a la casa matriz, se generaron transformaciones en la estructura corporativa de la organización en la sucursal Colombia, con el objetivo de obtener mejores resultados empresariales.

Dichas facultades estaban en cabeza de Michael Benzaken y de la junta directiva de la demandada como máximo órgano empresarial, para implementar una reorganización estructural de la sociedad, sin necesidad del consentimiento del demandante; si bien, fungía como representante legal y gerente general de la sucursal de Pharmaeuropea en Colombia, no conviene olvidar que también era empleado de la compañía, por manera que estaba sometido a las directrices y decisiones que adoptaran sus superiores jerárquicos desde la casa matriz.

Ahora bien, la implementación de nuevas políticas para el manejo de clientes, ventas, recaudo, cartera, y la vinculación de nuevo personal, así como las modificaciones en el organigrama de la compañía, constituyen decisiones societarias susceptibles de ser adoptadas unilateralmente, sin necesidad de contar con el aval del demandante, a pesar del cargo directivo que ostentaba pues, se reitera, estaba sometido a las instrucciones de sus superiores.

Adicionalmente, los cambios adoptados por la cúpula de la empresa, no se exhiben desproporcionados, ni alteraron de manera radical la esencia de la función del señor Cañón. Como él mismo lo indicó en la declaración de parte, hasta el último día ejerció labores gerenciales, por cuanto tuvo a su cargo la firma de licitaciones, la autorización de viajes y viáticos de los asalariados a su cargo, entre otras.

A juicio de la Sala, las pruebas analizadas no exhiben situaciones que reflejen un incumplimiento sistemático e infundado de las obligaciones del empleador, sino diferencias de criterio entre el presidente de la organización, Michael Benzaken y el demandante. Obedecen a nuevas orientaciones signadas por los directivos de la casa matriz a la sucursal en Colombia, con el objetivo de dar una nueva dinámica a la filial.

Los estados financieros y el balance general comparativo de Pharmaeuropea de Colombia (fls. 35-36), denotan la situación financiera de la accionada para los

años 2015 y 2016. Se referencian los activos, pasivos y el patrimonio. A su vez, las misivas de folios 58 a 63 exhiben que de 2008 a 2013, Roger Benzaken, concedió varias gratificaciones extras al accionante, por los éxitos obtenidos en esos años y la certificación expedida por el revisor fiscal, el 28 de septiembre de 2017 (fl. 251), da cuenta de los valores percibidos por Cañón por concepto de comisiones a lo largo de su vinculación laboral.

El certificado de Cámara de Comercio (fls. 173-185) informa que el 26 de julio de 2016, se formalizó la elección de Michael Benzaken como representante legal de la convocada al litigio y de Carlos Fabricio Hormaza como gerente general, después del retiro de Jorge Armando Cañón de la compañía, el 15 de julio de 2016. Tales elementos de juicio no son contundentes a la hora de definir si los acontecimientos que registran hubieran implicado una afectación a los derechos del promotor de la contención, de suerte que no dan al traste con las conclusiones del juzgador de la alzada. No conviene perder de vista que contrario a lo que arguye la censura, el *ad quem* no dedujo que el trabajador hubiera incurrido en alguna irregularidad en su gestión, pues solo coligió que no se probó que la demandada hubiera incumplido sus obligaciones legales como empleador, que pudieran configurar una justa causa para que el trabajador diera por terminado el contrato de trabajo.

De las respuestas ofrecidas en el interrogatorio de parte, no se infiere confesión del representante legal

suplente de la demandada, toda vez que no le generan efectos probatorios adversos. El absolvente se limitó a informar que luego del fallecimiento del fundador de la compañía, la junta directiva decidió *«hacer una reingeniería y se empezó a pensar en modernizar el organigrama, crear nuevos cargos en la empresa y que se ejerciera un mayor control de la casa matriz sobre el manejo y la forma como se estaba administrando la empresa»*.

Así mismo, explicó que hasta el día que culminó su actividad, el demandante tuvo autonomía para el manejo de los dineros de la compañía, por cuanto era quien figuraba con su firma en los bancos y tenía los *«token»* y claves para el manejo electrónico de las cuentas bancarias.

La falta de demostración de un error protuberante sobre las pruebas calificadas, impide a la Corte adentrarse en los testimonios, por no ser prueba hábil en esta sede.

En punto al *«pago del descanso de días domingos y festivos, derivados del salario variable por comisiones»*, el Tribunal argumentó que según el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, los trabajadores de dirección, confianza y manejo, están excluidos del *«cumplimiento de la jornada laboral ordinaria»*. También, que como las partes convinieron mediante otrosí suscrito el 4 de mayo de 2016, que el actor devengaría un salario integral fijo de \$10.742.350 y un porcentaje variable por comisiones, equivalentes al 1 % sobre el valor de las ventas de cada mes, dichos pagos compensaban de *«antemano el valor de las prestaciones, recargos y beneficios, tales como el*

correspondiente al trabajo nocturno extraordinario o al dominical y festivo (...)». Por ello, coligió que «no le asiste el derecho a la reclamación que efectuó».

La censura reprocha tal conclusión. Aduce que «*nunca solicitó el pago de salarios por trabajo en días domingos y festivos*», sino que se tuviera en cuenta el reconocimiento del «*descanso dominical y festivo como consecuencia del salario variable pactado con la demandada en el uno por ciento (1 %) de comisiones sobre el total de ventas*».

La simple confrontación entre la motivación del fallo del Tribunal, y el argumento blandido por el recurrente, torna evidente que no controvertió los pilares estructurales de la decisión del Tribunal, en lo que a este punto concierne.

Bajo el anterior contexto, el impugnante desconoce que el análisis de fondo del recurso extraordinario está supeditado al cuestionamiento de todos los pilares fácticos y jurídicos del fallo acusado y que su omisión, genera la indemnidad de la decisión confutada, bajo la presunción de acierto y legalidad con la que viene resguardada (CSJ SL1452-2018, CSJ SL1927-2021 y CSJ SL4610-2020).

El descontento cimentado sobre la no inclusión del salario variable en la liquidación de vacaciones, «*de acuerdo con lo preceptuado en el numeral 2 del artículo 192*», no fue uno de los puntos materia de pronunciamiento por parte del Tribunal, toda vez que sobre ese ítem el actor no mostró

inconformidad al sustentar el recurso de apelación. Conforme al principio de consonancia (art. 66 A CPT), el fallador de segundo nivel no tenía competencia para resolver una materia que no fue confutada por la parte legitimada para hacerlo, por manera que no pudo haberse equivocado en un punto que no exploró (CSJ SL491-2021).

La censura aduce que *«El artículo 59, numeral 1, del Código Sustantivo del Trabajo, establece la prohibición de retener o compensar suma alguna del salario y de las prestaciones, sin autorización previa y escrita del trabajador “para cada caso”. Prohibición que ratifica el artículo 149 del mismo Código»*. Sobre ello, construye la ilegalidad del *«descuento que hizo la demandada en la liquidación final de prestaciones sociales»*, por valor de \$28.330.181 (fl. 38).

No se discute que el demandante adeuda a la demandada una suma de dinero, solo que el impugnante estima equivocado que el Tribunal coligiera que la empresa estaba facultada para descontarla como lo hizo.

El contrato de trabajo (fls. 39-44) y el otrosí suscrito el 4 de mayo de 2016 (fls. 224-227), muestran que en la cláusula tercera, párrafo tercero, se convino:

Cuando por causa emanada directa o indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del trabajador y a favor del empleador, este procederá a efectuar las deducciones a que hubiere lugar en cualquier tiempo y, más concretamente, a la terminación de este contrato. Así [l]o autorizará desde ahora el trabajador, atendiendo expresamente las partes que la presente **autorización cumple las condiciones de orden escrita previa para cada caso**

(Subrayas y negrillas fuera de texto).

La claridad del texto destacado impone colegir que voluntariamente el actor autorizó al empleador para que, a la terminación del vínculo contractual, dedujera lo que aquel le adeudara a cualquier título. Conviene memorar que la compensación al finiquito del vínculo procede aun sin autorización del trabajador. En sentencia CSJ SL8095-2014, la Corte discurrió:

En reciente decisión del 6 de agosto de 2013, SL 712-2013, rad. 41.484, esta Corte recordó lo adoctrinado en sentencia del 3 de julio de 2008, radicación 32.061, en cuanto a que la compensación en materia laboral, a la terminación de la relación laboral, procede aún sin autorización escrita del trabajador, ya que la obligación de la empleadora de solicitar autorización judicial para la deducción de la cifra que supere el límite legal de tres salarios mensuales, es un requisito que consagra el artículo 149 del C. S. del T. para el caso de deudas contraídas en vigencia del contrato de trabajo sobre el salario y que pretendan ser deducidas también en ejecución del mismo. Con ello la Ley busca garantizar que no se afecte el salario o ingreso del trabajador que pretenda endeudarse con su empleador. Lo mismo sucede con la vocación tuitiva que se desprende de lo regulado por el artículo 59 numeral 1º *ibidem* que va hasta el momento de la ruptura del vínculo laboral.

De lo que viene de considerarse, no emerge conclusión diferente a que el pronunciamiento que puso fin a la segunda instancia, fue razonable y meridianamente ceñido a lo que los medios de prueba recaudados develan como verdad. Por tal virtud, no le es imputable transgresión del margen de libertad que en materia de valoración probatoria, concede el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo.

En consecuencia, la acusación no prospera.

Costas en sede extraordinaria a cargo del recurrente. En la liquidación, inclúyanse \$4.700.000, como agencias en derecho y aplíquese el artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el 28 de mayo de 2019, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., en el proceso que instauró **JORGE ARMANDO CAÑÓN** contra **PHARMEUROPEA DE COLOMBIA**.

Costas, como se dijo.

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

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ