



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Magistrado ponente

SL450-2023

Radicación n.º 94193

Acta 07

Bogotá D.C., siete (7) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **ALBA LUCÍA SALDARRIAGA TORO** contra la sentencia proferida el 16 de febrero de 2022 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, dentro del proceso que le sigue a la **CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS S.A. ESP - CHEC**.

I. ANTECEDENTES

Accionó la demandante contra la pasiva, para que se declarara que fue desmejorada del cargo de jefe de división «*y que durante todo el término de la relación laboral desempeñó diferentes cargos, pero el salario inicial correspondiente al de Jefe de División se ha visto desmejorado*». Pidió que le paguen la diferencia resultante «*del Salario de Jefe de División/Jefe de Área/Líder de División con el salario que tenía asignado la*

demandante, desde el año 1998 y hasta el momento de su desvinculación de la empresa», y que tales divergencias sean tenidas en cuenta para reliquidar las prestaciones sociales legales y extralegales. Reclamó también la indemnización consagrada en el artículo 65 del CST, y la indexación.

En sustento de sus pretensiones, manifestó que ingresó a laborar en la demandada a partir del 27 de enero de 1997, mediante contrato de trabajo a término indefinido; que desempeñaba el cargo de *jefe de oficina de planeación*, el cual dependía directamente de la gerencia, y tenía una asignación mensual de \$2.006.000; que mediante memorando del 17 de febrero de 1998, fue encargada para liderar el proceso de *gerencia del servicio*, pero el 25 de marzo de ese mismo año fue trasladada a la posición de *líder categoría 9, para coordinación de gerencia de servicios*, en la que dependía del jefe de la oficina de planeación, de modo que fue desmejorada un nivel en la estructura organizacional, y devengaba un salario mensual de \$1.907.000; que aunque las funciones para el último cargo mencionado eran distintas, siguió cumpliendo las mismas que las de un jefe de división.

Precisó que, en 1999, tras una nueva reestructuración, otra vez fue trasladada al cargo de líder de procesos grado 9, dependiendo del jefe de división de mercadeo, y por lo tanto, fue desmejorada aún más, y aunque el salario no disminuyó, *«ese año se hizo un reajuste salarial para los Jefes de División, aumento que no cobijó a mi mandante porque tenía otro cargo»*, beneficio que tampoco la cubrió para los siguientes años.

Adujo que, por solicitud de ella, mediante memorando del 9 de noviembre de 2002 fue trasladada a ocupar el cargo de líder de procesos en la seccional de Dosquebradas, y en ese puesto dependía del nivel 3 de la estructura organizacional, es decir, en una categoría inferior, *«pero era considerado del mismo escalafón y salario del que tenía, por lo que nunca se corrigió la desmejora»*.

Señaló que, con memorando del 27 de enero de 2005, fue trasladada para la dirección gestión y control, en el cargo de líder de procesos IX, y posteriormente, fue encargada de reemplazar por el periodo de vacaciones al director de control de gestión, entre el 26 de diciembre de 2005 y el 17 de enero de 2006.

Afirmó que, con memorando del 31 de agosto de 2007, fue encargada de tiempo completo en el equipo de trabajo que llevaría a cabo la caracterización general de los procesos corporativos o de apoyo y de generación, y mediante escrito del 2 de noviembre del mismo año, la empresa le informó que tal encargo había culminado, y que continuaría como líder de proceso de dirección control de gestión.

Acotó que, con memorando del 14 de diciembre de 2007, la pasiva le comunicó que *«con el fin de unificar la planta de personal y reducir las escalas salariales»*, su cargo se denominaría *profesional categoría 2*, con una remuneración de \$2.560.580, y como su asignación salarial era superior a la de ese puesto, *«la diferencia le sería reconocida como una Remuneración Personal Garantizada – RPG»*.

Seguidamente, el 26 de febrero de 2008, la empresa le informó que sería encargada como directora de control de gestión, del 3 al 31 de marzo de ese mismo año; que con memorando del 25 de febrero de 2009, se le avisó que a partir del 1º de marzo de 2009, *«sería implantada en el cargo de Profesional Categoría 2, en el Agrupador Aseguramiento y Mejoramiento de la Calidad de la Auditoría del equipo de trabajo Dirección Organizacional de la Dirección Control Organizacional»*, y nuevamente la diferencia salarial sería garantizada con el RPG.

Expuso que, con misiva del 8 de julio de 2009, fue encargada de tiempo completo para apoyar todas las actividades relacionadas con la interventoría integral del proyecto de termidora –en iguales condiciones de cargo y salario–, lo que fue terminado el 24 de junio de 2011; que con memorando del 28 de junio de 2011, fue asignada como profesional categoría 1, cargo que ni siquiera aparecía en la estructura organizacional de la empresa; que la empresa le indicó que no tendría aumento salarial, ya que, *«el salario que en ese momento devengaba como Profesional II sumado al RPG, superaba el salario del Profesional I»*; que le fue informado que su puesto sería suspendido del 12 al 25 de diciembre de 2011, *«y que en ese periodo no tendría derecho a reajuste salarial y que a partir del 26 de diciembre lo reasumiría»*; que posteriormente, el 29 de febrero de 2012, fue nombrada como *«Profesional 1 Coordinador de Gestión Energética»*, pero que siempre cumplió las funciones como jefe de división. Finalmente expuso que desde el año 2011 le cancelaron el salario correspondiente a profesional 1, y no el

de nivel 3 de la organización, que fue con el que inició en 1997.

La demandada, al contestar, se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó que la actora inició su contrato como jefe de oficina de planeación, cargo que dependía de la gerencia. Admitió lo relativo al encargo para liderar la gerencia del servicio, el traslado a líder de proceso grado 9, el movimiento a la seccional de Dosquebradas por solicitud de la trabajadora; los cambios a: dirección gestión y control, caracterización general de los procesos corporativos o de apoyo y de generación, y profesional categoría 2. No aceptó nada más.

Propuso las excepciones de prescripción, buena fe, inexistencia del derecho reclamado, pago total y cobro de lo no debido.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Manizales, mediante sentencia del 3 de septiembre de 2021, declaró la existencia del contrato de trabajo en el periodo comprendido entre el 27 de enero de 1997 y el 3 de marzo de 2015, encontró probada la excepción de inexistencia del derecho reclamado, y absolvió a la demandada de todas las condenas pretendidas.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al decidir el grado jurisdiccional de consulta surtido en favor de la demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior

del Distrito Judicial de Manizales, a través de providencia del 16 de febrero de 2022, confirmó la del *a quo*.

Para soportar su decisión, explicó que erró el juez primario al entender que lo pretendido era que se diera aplicación al principio *a trabajo igual salario igual*, comoquiera que lo buscado era que se declarara que la actora sufrió una desmejora salarial.

Seguidamente, planteó como problema jurídico el de establecer si efectivamente la accionante fue afectada con tal detrimento desde el año 1998 y hasta el 3 de marzo de 2015, «*para lo cual debe dilucidarse si tenía derecho a devengar, además del Reconocimiento Personal Garantizado –RPG-, el incremento salarial efectuado en 1999 a quienes ocuparan el cargo de Jefe de División*».

Con apoyo en la sentencia CSJ SL3179-2018, referente al *ius variandi*, pasó al estudio de los cambios de puesto de trabajo de la actora.

De los documentos allegados extrajo que la actora inició como jefe de oficina de planeación en 1997 con un salario de \$1.560.539, y que en la cláusula séptima del contrato se plasmó que las partes acordaban la aceptación de cualquier otro empleo u oficio dentro de las dependencias de la empresa cuando las necesidades así lo requirieran y el trabajador fuera capaz de desempeñar, indicándose ahí mismo que «*la ocurrencia de un traslado dentro de las dependencias de la empresa no constituye por sí sola desmejora o atentado contra el IUS VARIANDI*.»

manifestó que conforme a la *hoja de servicios* de la accionante (f.º 151), memorandos (f.º 172 a 193), y certificación del 21 de abril de 2015 (f.º 194 a 195), los cargos ocupados por ella en toda la relación fueron los siguientes: i) jefe de oficina - oficina de planeación entre el 22 de enero de 1997 y el 24 de marzo de 1998; ii) líder de proceso de planeación en la coordinación de gerencia del servicio desde el 25 de marzo de 1998 y hasta el 11 de noviembre de 2002; iii) líder de proceso en la seccional Dosquebradas entre el 12 de noviembre de 2002 y el 27 de enero de 2004; iv) líder de proceso en dirección control y gestión desde el 28 de enero de 2004 y 28 de febrero de 2012, -y dentro de este lapso, a partir del 1º de marzo de 2008, su cargo pasó a denominarse profesional categoría 2 en el agrupamiento y mejoramiento de la calidad de la auditoría del equipo de trabajo dirección control organizacional de la dirección de control organizacional-; v) profesional 1 en el agrupador y equipo de trabajo gestión energética de la subgerencia de generación desde el 1 de marzo de 2012 hasta el 31 de agosto de 2014; y iv) profesional 1 como contribuidor individual mercado de energía mayorista- área de generación de energía desde el 1 de septiembre de 2014 y hasta el 3 de marzo de 2015. así mismo, advirtió que estuvo encargada en diferentes puestos de trabajo y realizó reemplazos en dos direcciones.

Resaltó que todos esos movimientos fueron iniciativa de la empresa, excepto el traslado al municipio de Dosquebradas, que fue por petición de la demandante.

Explicó que la certificación emitida por la demandada sobre el monto salarial de varios trabajadores que ejercieron

el cargo de jefe de división, demuestra que en el año 1997 lo ocupó Pompilio García, quien devengaba para esa anualidad la suma de \$1.560.539, *«igual a la que percibía la demandante según quedó visto en su contrato de trabajo»*.

Adujo que cuando la actora pasó a ser líder de proceso en el año 1998, se le reconocía un salario de \$1.872.647,35, *«monto igual al que devengaron todos los que ocupaban el cargo de Jefe de División en la mencionada anualidad; circunstancia que se repite para el año 1999 donde la actora percibía un salario de \$2.222.834, suma equivalente a la de los Jefes de División»*. Y luego expuso:

No obstante, es a partir del año 2000 que su salario deja de guardar correspondencia con el percibido por los Jefes de División, pues mientras ella recibía \$2.248.002 (fl.211 ib.), a quienes ocupaban el cargo mencionado se les pagaba \$2.791.235, circunstancia que se mantuvo, por lo menos, hasta el 2012 que es el año hasta el cual se tiene prueba de acuerdo con la documental de folio 211 ib. Este aspecto medular del litigio solo logra comprenderse cuando se valoran las declaraciones vertidas en el sub iudice.

Fue así como examinó los interrogatorios de las partes, de los cuales destacó que estas se limitaron a reiterar lo que les beneficiaba de lo dicho en la demanda y contestación, respectivamente, siendo claro que a nadie le está dado fabricar su propia prueba.

Luego señaló que se recibieron los testimonios de Orlando Micolta González, Juan Carlos Pérez Vásquez, Óscar Arturo Orozco Sánchez, María Ruby Aristizabal de Marulanda –convocados por la promotora de la litis–, y María Claudia Ocampo Salazar y Luz Dary Álvarez Pérez

(escuchados a instancias de la pasiva), los cuales resumió.

Más adelante razonó:

Valorada en su conjunto la prueba recaudada como lo ordena el artículo 60 del C.P.L. y de la S.S., atendiendo a la libre formación del convencimiento contemplada en el artículo 61 del mencionado compendio procedimental la Colegiatura concluye que en este caso no se dio la desmejora salarial aludida en el libelo introductor pues, si bien es cierto la demandante fue enganchada en la CHEC para desempeñar el cargo de Jefe de Oficina, también llamado Jefe de División – específicamente de planeación- lo cierto es que también se encuentra acreditado que, por políticas de la misma compañía, cuando fue trasladada al cargo de Líder de Proceso, en el año 1998, se le respetó la asignación salarial que le correspondería como Jefe de División a través de la denominada RPG – Remuneración Personal Garantizada- de la cual dieron cuenta todos los declarantes y que puede evidenciarse en la documental de folios 213 del expediente digital en consonancia con el contenido del PDF “06. CERTIFICACIÓN RADICADO 2018-069”, pues de dichos medios de convicción se extrae que, aunque la demandante ya no se desempeñaba como Jefe de División, sí devengaba la misma asignación que percibían quienes sí ostentaban el cargo.

Aclaró que el hecho de que a partir del año 2000 se empezara a ver una brecha entre el salario devengado por la actora y el recibido por quienes seguían detentando el cargo de jefe de división, podía ser explicado *«en la circunstancia manifestada por los declarantes y por la misma actora en los hechos de la demanda»*, consistente en que para el año de 1999 la empresa, a través de su gerencia, acordó pagar una bonificación o incremento salarial a quienes estuvieran ocupando el mencionado puesto de jefe de división, y que tal determinación no cobijó a la convocante a juicio, *«pues resulta claro que tal prerrogativa estaba destinada únicamente a aquellos que para el año de 1999 ocuparan el cargo mencionado y no para quienes ya estuvieran en otras posiciones, rangos, cargos o puestos de trabajo y que*

percibieran la RPG como protección al salario que devengaban cuando se vincularon a la empresa».

Aseguró que no quedó probado que la demandante siempre ejerciera las funciones de jefe de división, ya que, *«según la documental y testimonial practicada refulge diáfano que en la medida en que la actora cambió de puesto de trabajo, también cambiaron sus responsabilidades y funciones».*

Manifestó que la trabajadora tampoco acreditó que tuviera derecho a que en su RGP se incluyera la bonificación reconocida en el año de 1999 a los jefes de división,

[...] pues lo único que se logró conocer sobre la Remuneración Personal Garantizada es que consistía en una política empresarial que, en el caso específico de la actora, compensaba la diferencia salarial que existía entre el cargo de Jefe de División y de Líder de Proceso, que fue aquellos en los que se dio su cambio de puesto inicial, empero, no se demostró que en la RPG se tuvieran que incluir factores o bonificaciones que con posterioridad al traslado de cargo fueran reconocidos a quienes sí siguieran ocupando el cargo de Jefe de División. Ausencia de prueba que no se supera ni siquiera con la Convención Colectiva de Trabajo 2013-2017 aportada al plenario (fls.329 a 355 ib.) pues, además de que estuvo vigente en periodos diferentes a aquel en que se dio el traslado inicial de la demandante (1998), solo regula la forma y porcentajes en que se darían los incrementos salariales en general en la compañía y nada consagra en torno a la tantas veces mencionada RPG ni a derechos salariales que puedan denominarse como adquiridos.

Adicionalmente, arguyó que tampoco se logró acreditar que los traslados efectuados se dieran por motivos políticos, o que fueran en contra del respeto, honor, dignidad o derechos mínimos de la trabajadora como para considerar la existencia de un abuso en la potestad subordinante del empleador, ya que con los testimonios se pudo constatar que la empresa efectúa movimientos de personal, basándose en

las necesidades de la compañía, o atendiendo a las modificaciones de estructura u organización que ordenaba el Grupo EPM, que tiene su control.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia del Tribunal, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo*, y en su lugar,

[...] se declare que a la demandante se le desmejoró el salario que devengaba como Jefe de División, a raíz de los continuos traslados de los que fue objeto; que se le reconozca y paguen las diferencias resultantes y que dichas diferencias se tengan en cuenta al momento de liquidar las prestaciones legales y extralegales a que tenía derecho, que se condene a la demandada a pagarle la indemnización moratoria, que las diferentes condenas sean debidamente indexadas y que se provea en costas, como haya lugar.

Con tal propósito formula una acusación por la causal primera de casación, replicado por la pasiva.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia del Tribunal por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 167 del CGP y 145 del CPTSS, como violación medio que llevó a la infracción directa de los preceptos 10, 23, 55, 57, 59 numeral 9, 65, 127, y 143 «*y demás normas concordantes*» del CST; 13 y 53 de la CP.

Le enrostra al colegiado los siguientes yerros fácticos:

1) Dar por probado sin estarlo, que cuando a la demandante la trasladaban de cargo, le respetaban la asignación salarial que le correspondía como jefe de división.

2) Dar por probado sin estarlo, que la demandante no debía participar del aumento salarial que hizo la demandada a las personas que ocupaban el cargo de Jefe de División en el año 1999.

3) No dar por probado estándolo que la demandante fue trasladada en reiteradas oportunidades a cargos de inferior categoría sin recibir los aumentos correspondientes.

4) No dar por probado, estándolo, que la demandante no pudo participar de varios incrementos salariales, porque la asignación básica, sumada al RPG, superaban el cargo de su superior.

5) No dar por probado, estándolo, que la demandante tenía derecho a gozar del incremento salarial que le asignaron a los Jefes de División en el año de 1999.

Como pruebas erróneamente apreciadas relaciona las siguientes:

1) Hoja de servicios folio 151.

2) Memorandos folios 172 a 193.

3) Certificación de la administración de personal que da cuenta de los cargos ocupados por la demandante.

Y como dejadas de valorar, menciona los memorandos de folios 172, 182, 185, y 189.

En la demostración, precisa que justamente la discusión planteada es que no se le respetó el salario de jefe de división al ser trasladada en diversas ocasiones, y sobre ese punto el Tribunal concluyó que no había lugar a los aumentos, comoquiera que para la fecha en que se pactaron, ya ella no ocupaba esa posición.

Señala que el memorando obrante a folios 36 y 172 del expediente demuestra que las razones dadas por la demandada para el traslado fue su elección *«para que el proceso de Gerencia del Servicio, tenga el normal desarrollo y*

el esperado efecto de cultivo de valores en los miembros de la familia CHEC», cosa que pone en duda, ya que lo que buscaba la empresa era frenar su carrera poniéndola en un plano para el que no fue contratada, y aduce que «y si todo es tan transparente como lo intentó demostrar la demandada y lo aceptó el Tribunal de instancia, cualquiera de los nombres que aparecían como Jefes de División en el año 1998, pudo haber sido trasladado al área de Gerencia de Servicios».

Arguye que en todos los memorandos se anunciaba que la iban a trasladar, dejando iguales sus condiciones de cargo y salario, pero ello nunca sucedió, pues fue tratada de manera desigual *«al momento en que no recibió la bonificación que la gerencia otorgó únicamente a los Jefes de División, y a la demandante no la cobijó la bonificación porque ya no era Jefe de División»,* con lo que quedaba clara la desmejora.

Manifiesta que el memorando de folios 44 y 182, nombrado como *«cambio de denominación de cargo con RPG»* dice que se realizará un incremento salarial, pero que con la misiva de folios 50 y 189 se informa que tal reajuste no puede ser aplicado, lo que demuestra una nueva desmejora, *«la cual está constituida no como rebaja salarial sino traducida en la negativa a aumentar el salario, que de conformidad con todos los traslados se le había venido supuestamente garantizando».*

Aduce que con la documental de folios 43 y 181, se demuestra que le informaron que el encargo que se había encomendado había terminado, pero que debía seguir desempeñando las funciones, es decir, *«debía cumplir unas*

actividades ajenas a las que su cargo le imponía y sin embargo no tenía aumento salarial». Agrega que lo mismo sucede con las indicaciones dadas en la misiva de folios 46 y 184, con lo cual quedó acreditado que siguió cumpliendo funciones de jefe de división, y que hubo cambio de puestos arbitrarios, con funciones adicionales, sin otorgar los salarios correspondientes.

Concluye que erró el Tribunal al asegurar que no se demostró que en la RPG se tuvieron que incluir factores o bonificaciones reconocidas a los jefes de división con posterioridad a su traslado, ya que *«al momento de no reconocerle a la actora el salario de los Jefes de División, que fue el cargo que entró a desempeñar al interior de la demandada, se le estaba desmejorando notablemente en sus condiciones de salario».*

VII. RÉPLICA

Manifiesta que el recurso no está dirigido a derruir los verdaderos pilares de la sentencia, pues no cuestionó todas las deducciones del Tribunal, y que, en todo caso, este no incurrió en un desafuero evidente, pues la valoración de las pruebas fue correcta.

VIII. CONSIDERACIONES

Es importante recordar que esta Corporación ha explicado en reiteradas ocasiones que le corresponde al censor, de forma preliminar, identificar los soportes del fallo recurrido, y, en consecuencia, desplegar un ejercicio dialéctico dirigido puntualmente a socavar los verdaderos

pilares de la sentencia gravada, porque si no se hace en debida forma, la providencia permanecerá incólume, y revestida de la presunción de acierto y legalidad.

En el *sub judice*, es claro que la censura no atacó todos los pilares en los que se soportó la decisión del *ad quem*, puesto que no se refirió en ningún momento a las conclusiones esgrimidas referentes a que, conforme a lo señalado por los testigos, la brecha salarial comenzó a generarse en el año 2000, debido a que, para el año 1999, a través de la gerencia, se acordó pagar una bonificación o incremento a quienes estuvieran ocupando el mencionado puesto de jefe de división, y que tal determinación no cobijó a la convocante a juicio por no ostentar ya ese cargo, lo que inicialmente llevaría al traste el recurso impetrado, pues como se dijo, quedaría incólume este punto de la sentencia confutada.

Al hilo de lo anterior, también es necesario recordar que, aunque los testimonios no son prueba válida para demostrar el yerro fáctico en casación, ellos fueron pieza fundamental en el soporte de la decisión del juez de alzada, pero respecto de estos no se planteó un solo argumento, lo que deja incólume los argumentos del Tribunal, que tuvieron sustento en los mismos.

Adicionalmente, es notorio que la censura acusa unas pruebas tanto de ser valoradas erróneamente como de no haber sido apreciadas, como lo son los memorandos de los folios 172, 182, 185, y 189, lo que es incompatible

lógicamente, pues un documento no puede ser mal valorado y dejado de apreciar al mismo tiempo.

Como si lo anterior fuera poco, aunque la recurrente singulariza la hoja de servicio, y la certificación de cargos, sobre tales documentos no esgrime un solo argumento con el que pudiera hacer ver de qué forma el Tribunal los valoró de forma equivocada.

Aunque lo expuesto sería suficiente para desestimar el cargo, lo cierto es que el estudio de fondo de los planteamientos esbozados por la censura tampoco daría lugar a quebrar la providencia recurrida, por las siguientes razones:

no se discute en casación que la demandante estuvo vinculada con la accionada, ocupando los siguientes cargos y por estos periodos: i) jefe de oficina - oficina de planeación entre el 22 de enero de 1997 y el 24 de marzo de 1998; ii) líder de proceso de planeación en la coordinación de gerencia del servicio desde el 25 de marzo de 1998 y hasta el 11 de noviembre de 2002; iii) líder de proceso en la seccional Dosquebradas entre el 12 de noviembre de 2002 y el 27 de enero de 2004; iv) líder de proceso en dirección control y gestión desde el 28 de enero de 2004 y 28 de febrero de 2012, -y dentro de este lapso, a partir del 1 de marzo de 2008, su cargo pasó a denominarse profesional categoría 2 en el agrupamiento y mejoramiento de la calidad de la auditoría del equipo de trabajo dirección control organizacional de la dirección de control organizacional-; v) profesional 1 en el agrupador y equipo de trabajo gestión energética de la

subgerencia de generación desde el 1 de marzo de 2012 hasta el 31 de agosto de 2014; y iv) profesional 1 como contribuidor individual mercado de energía mayorista- área de generación de energía desde el 1 de septiembre de 2014 y hasta el 3 de marzo de 2015. así mismo, advirtió que estuvo encargada en diferentes puestos de trabajo y realizó reemplazos en dos direcciones.

Dicho esto, debe la Sala determinar si erró el Tribunal al considerar que la accionante no se vio afectada con el cambio de cargo al que fue sometida.

La facultad del *ius variandi*, manifestación propia del poder subordinante del empleador previsto en el artículo 23 del CST, no tiene un carácter absoluto e ilimitado, pues su ejercicio está condicionado a que para ello existan circunstancias o «razones válidas» que ameriten la modificación de algunas de las condiciones laborales convenidas en el contrato de trabajo, potestad esta que bajo ninguna perspectiva puede acarrear o significar, por sí misma, la violación de derechos y garantías en perjuicio del trabajador. Por lo tanto, no puede ser ejercida de manera absoluta y arbitraria, ya que el poder subordinante está limitado por el honor, la dignidad y respeto a los derechos del trabajador (CSJ SL, 30 jun. 2005, rad. 25103 y CSJ SL, 26 jun. 2012, rad. 44105).

Adicionalmente, ha reiterado la Corte que el empleador tiene la potestad de efectuar cambios en algunos aspectos de la relación de trabajo, siempre y cuando no se afecten sustancialmente las condiciones esenciales del vínculo

laboral, o se vulneren los derechos del trabajador, sin que le sea oponible la libertad contractual o algún principio de bilateralidad en las reformas. Además, ha precisado que el ejercicio del *ius variandi* no requiere el consentimiento previo del trabajador, por lo que puede ser ejercitado de manera unilateral, teniendo como límite, se itera, el respeto, el honor, la dignidad y los derechos mínimos del empleado (CSJ SL14991-2016).

Pues bien, revisado el contrato de trabajo suscrito de forma inicial por las partes (f.º 32 a 34), en el que la actora fue designada como jefe de oficina de planeación a partir del 27 de enero de 1997, se puede constatar que en la cláusula séptima las partes acordaron la *«aceptación de cualquiera otro empleo u oficio dentro de la dependencias de la empresa cuando las necesidades así lo requieran y el trabajador sea capaz de desempeñar; indicándose en el presente contrato que la ocurrencia de un traslado dentro de las dependencias de la empresa no constituye por sí sola la desmejora o atentado contra el IUS VARIANDI»*.

En uso de esa facultad, la accionada, mediante memorando del 17 de febrero de 1998 (f.º 36), designó a la actora para ejercer el cargo de líder de procesos, pasando, de ahí en más, por varias dependencias.

Dicho lo anterior, al revisar las *novedades de personal* de la empresa (f.º 205 a 234), se puede constatar que a pesar de que la trabajadora varió en los cargos ocupados, su salario nunca disminuyó; de hecho, en el momento en que fue cambiada a una posición que no estuviera acorde con la

remuneración recibida por ella, tal falencia era cubierta por intermedio de la denominada Remuneración Personal Garantizada –RPG–.

En esa medida, al no advertirse una diferencia en el pago del salario, no podría, en principio, colegir la Sala que el ejercicio del *ius variandi* fue abusivo o lesivo de los derechos de la demandante.

Ahora, no se desconoce que en otros procesos o asuntos, la Corte ha considerado que un cambio de funciones que no implica disminución salarial, puede llevar a un drástico desmejoramiento funcional e injustificado de las condiciones laborales del trabajador que es trasladado de cargo, lo cual en tales circunstancias no tendría respaldo en el ejercicio del *ius variandi* que le asiste al empleador por razón de su poder subordinante y, por el contrario, vulnera su dignidad (CSJ SL, 26 jun. 2012, rad, 44155).

Sin embargo, lo cierto es que la recurrente no ha hecho ninguna alusión al respecto, pues desde el escrito inaugural del proceso justificó la desmejora alegada en el plano estrictamente salarial. En todo caso, no está de más recordar que la Corte ha hecho tales consideraciones en ocasiones en las que las pruebas demuestran suficientemente un despido indirecto, por contener elementos de juicio que corroboran la justa causa aducida por el trabajador demandante, lo cual no ocurre en el *sub lite*, ya que, en este caso, con la prueba testimonial mencionada por el *ad quem*, -que no fue objeto de ataque por la censura- lo que se pudo acreditar fue que la accionada realizaba esos cambios por políticas de

mejoramiento de la compañía, que no por una intención de truncar el crecimiento profesional de la accionante.

Por último, no es un tema menor recordar que desde el mismo libelo inicial, la actora solicitó el pago de la diferencia resultante *«del Salario de Jefe de División/ Jefe de Área/ Líder de División con el salario que tenía asignado la demandante, desde el año 1998 y hasta el momento de su desvinculación de la empresa»*, y el Tribunal encontró probado que tal diferencia se generó, conforme a lo dicho por los testigos, debido a que la empresa, para el año 1999, a través de su gerencia acordó pagar una bonificación o incremento salarial a quienes estuvieran ocupando el mencionado puesto de jefe de división, del cual no se benefició la actora por haber cambiado de cargo en 1998.

Bien, este argumento tampoco pudo ser desvirtuado, pues, se repite, la censura no acusó la apreciación errónea de los testimonios que sirvieron de soporte para tal entendimiento.

Por todo lo anterior, el cargo no prospera.

Las costas del recurso extraordinario, por virtud de que la acusación no salió avante y hubo réplica, serán a cargo de la parte recurrente y a favor de la opositora. Se fijan como agencias en derecho la suma de cinco millones trescientos mil pesos (\$5.300.000), que se incluirán en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en 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 dieciséis (16) de febrero de dos mil veintidós (2022) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **ALBA LUCÍA SALDARRIAGA TORO** contra la **CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS S.A. ESP.**

Costas como se indicó en la parte motiva de este proveído.

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

Falmaalus.
ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR R. O.
OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Giovanni
GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ