LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Magistrado ponente

SL788-2025
Radicación n.° 11001-22-05-000-2024-00027-01
Acta 4

Bogotá D. C., doce (12) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Corte resuelve el recurso extraordinario de anulación interpuesto por el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN COLOMBIANA DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIA, SINALTRACORPOICA** contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 30 de enero de 2024, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN COLOMBIANA DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIA, SINALTRACORPOICA** y la empresa **CORPORACIÓN COLOMBIANA DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIA, AGROSAVIA**.

I. ANTECEDENTES

De la documentación remitida por el Tribunal de Arbitramento se infiere que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria, Sinaltracorpoica, agremiación sindical de primer grado y de industria, presentó el 25 de julio de 2022 un pliego de peticiones de 50 puntos, (CD. 002 PLIEGO DE PETICIONES. pdf), a la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria, Agrosavia, sin que se hubiese alcanzado entre éstas solución alguna en la etapa de arreglo directo y razón por la cual el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, ante petición de la agremiación sindical aprobada previamente en asamblea general de sus afiliados, mediante resolución número 4266 de 30 de octubre de 2023, ordenó la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio para que dirimiera el conflicto colectivo de trabajo así generado e irresoluto.

El Tribunal de Arbitramento quedó debidamente integrado e instalado el 10 de noviembre de 2023 y obtuvo de los interesados la prórroga solicitada para pronunciarse (Archivo Digital AUTORIZACIÓN REPRESENTANTE RAFAEL151.pdf), pasando luego a proferir el laudo cuya anulación se pretende por la parte sindical, mediante el recurso sobre el que aquí se decide.

II. LAUDO ARBITRAL

El respectivo Laudo Arbitral fue proferido el 30 de enero del año 2024.

El Tribunal de Arbitramento, una vez señaló los antecedentes del conflicto, estableció su competencia para pronunciarse sobre los puntos del pliego, «*salvo los artículos 1°, 2°, 3°, 12° (parcial), 16°, 17°, 18° y 24° del pliego de peticiones que fueron pactados [sic] por las partes en acta del 12 de octubre de 2022*», e hizo énfasis en que el laudo consideró la realidad de las partes, la coexistencia de organizaciones sindicales e instrumentos colectivos, la convención colectiva de trabajo 2016, la denuncia de la organización sindical, las actas de negociación suscritas por las partes, los acuerdos parciales logrados en la etapa de arreglo directo, la situación presupuestal y financiera de la entidad, los beneficios extralegales otorgados por la corporación, las declaraciones presentadas por las partes ante el Tribunal en las diferentes sesiones, los documentos aportados, la normatividad vigente, los criterios jurisprudenciales y, de manera primordial, los principios de equidad, igualdad y proporcionalidad.

Luego de las precisiones referidas, manifestó que, pese a la dificultad para entender el alcance de la denuncia respecto de los puntos intitulados «*permisos sindicales*», «*transporte*», «*auxilios especiales*» y «*vigencias*», no se formuló petición alguna expresa en el pliego que lo habilite para pronunciarse y que, en el caso de los artículos denunciados bajo la denominación «*auxilios sindicales*», «*gastos de entierro*», «*salarios*» y «*matrículas escolares*», el sindicato aclaró que en

realidad corresponden a los artículos *17º, 30º, 22º y 28º* de la Convención Colectiva de Trabajo 2016, sobre los cuales formularon peticiones concretas en los numerales *10º, 18º, 23º y 11º* del pliego de peticiones, siendo necesario resaltar que existió acuerdo entre las partes sobre el artículo 18º del pliego de peticiones, y adujo que «*Los demás artículos denunciados son inexistentes*».

Luego, procedió a estudiar cada punto del pliego, concediendo algunos, negando otros y manifestando carecer de competencia para los restantes, como a continuación se señala:

(i) Determinó carecer de competencia para las peticiones: *4-. Estabilidad laboral; 5-. Garantía del derecho al trabajo; 6-. Comité para sanciones y despidos; 8-. Laborales misionales; 9-. Régimen de contratación; 12.- Responsabilidad social empresarial (Parcialmente), 21-. Jornada laboral (Política para la programación, autorización, registro, aprobación y seguimiento suplementario en AGROSAVIA); 22-. Reten social; 23-. Derecho a la igualdad salarial; 25-. Equidad laboral; 26- Equidad laboral; 27-. Equidad laboral (Política de fortalecimiento y escalafón); 28-. Equidad laboral (Política de fortalecimiento y escalafón); 29-. Equidad laboral (Política de fortalecimiento y escalafón); 30-. Equidad laboral (Política de fortalecimiento y escalafón); 31-. Equidad laboral (Política de fortalecimiento y escalafón); 32-. Equidad laboral (Política de fortalecimiento y escalafón); 33.- Equidad laboral*

(Política de fortalecimiento y escalafón); 34-. Equidad laboral (Política de fortalecimiento y escalafón); 35-. Garantías del derecho de asociación y libertad sindical; 38-. Reconocimiento al esfuerzo por la educación; 39-. Reconocimiento al esfuerzo por la educación; 40-. Reconocimiento al esfuerzo por la educación; 41-. Reconocimiento al trabajo sindical.

(ii) Decidió negar las peticiones identificadas así: *11-. Responsabilidad social empresarial; 12-. Responsabilidad social empresarial; 14-. Responsabilidad social empresarial; 19-. Responsabilidad social empresarial; 37-. Compensación del calendario; 44-. Indemnización; 45-. Bonificación por firma; 48-. Prestaciones sociales; 49-. Prestaciones sociales; 50-. Alimentación para el trabajador.*

Finalmente, *(iii)* concedió los restantes puntos en los artículos 6°, 7°, 8°, 9°, 10°, 11°, 12° y 13° de la parte resolutiva del laudo.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

En lo que interesa al recurso, el sindicato impugnante pretende la devolución del laudo, para que los árbitros se pronuncien sobre las cláusulas agrupadas en el siguiente orden: *i)* los artículos 4, 5, 6, 8, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34, respecto de los cuales el colegiado se declaró incompetente; *ii)* los artículos 7, 10, 13, 15, 20, 36, 42, 43, 46 y 47, que fueron reconocidos pero que a juicio del

recurrente han debido ser más equitativos; y *iii)* los artículos 11, 12 (parcial), 14, 19, 37, 44, 48, 49 y 50, que fueron negados por razones económicas y financieras.

Dado que en la impugnación el sindicato recurrente acusa los artículos arguyendo similares motivos de inconformidad, la Sala las agrupará para su estudio, según corresponda.

IV. RÉPLICA DE LA EMPRESA

Agrosavia presentó oposición al recurso de anulación interpuesto por el sindicato y sostuvo que el Tribunal de Arbitramento no contaba con competencia para decidir respecto de las peticiones 4, 5, 6, 8, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 38, 39 y 40 del sindicato, pues las facultades especificas otorgadas por la Ley al Tribunal de ninguna manera comprendían la potestad para modificar la legislación vigente o suprimir las facultades administrativas exclusivas del empleador.

De otro lado, señaló que el Tribunal de Arbitramento contaba con competencia para adecuar de la mejor manera posible las peticiones 10, 13 y 36 en un sentido menor al solicitado, por una parte, y para negar las peticiones 11, 12, 14, 19, 37, 44, 45, 48, 49 y 50 sobre beneficios económicos, por la otra; en consecuencia, destaca que el Tribunal de Arbitramento falló en equidad aplicando en todo caso los principios de razonabilidad y proporcionalidad, razón por la

cual solicita no acceder a las peticiones del sindicato expuestas en el recurso de anulación y, por tanto, confirmar en su integridad el Laudo Arbitral del 30 de enero de 2024.

V. CONSIDERACIONES

Atendidos los motivos de la impugnación propuesta por la organización sindical, tal cual ya se verá cuando se aborde el capítulo correspondiente, importa a la Corte recordar que, de conformidad con la jurisprudencia y el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, su competencia en este recurso extraordinario está restringida a verificar la regularidad del laudo arbitral en los aspectos recurridos para establecer si el Tribunal al dictarlo: *(i)* extralimitó el objeto para el cual se le convocó; *(ii)* afectó derechos o facultades reconocidos por la Constitución a las partes del conflicto; *(iii)* afectó derechos o facultades reconocidos a las mismas por las leyes; *(iv)* o por normas convencionales.

Además, por la naturaleza de la decisión adoptada por esta especial clase de Tribunales, que es en equidad, *(v)* si con ello se produjo la violación de tan trascendental principio rector de las relaciones surgidas entre empleadores y trabajadores (artículo 1.º del CST). Excepcionalmente, compete a la Corte, cuando hallare que no se decidieron todas las cuestiones indicadas en el decreto para el cual se le convocó, *(vi)* devolver el expediente a los árbitros, a fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles plazo al efecto, sin perjuicio de que disponga, si lo estima conveniente, la

resolución de lo ya restantemente recurrido (artículo 143 del CPTSS).

Lo anterior traduce que la Corte, al resolver el recurso de anulación interpuesto contra el laudo arbitral, en atención a esa misma naturaleza y a su particular propósito que es el de generar enunciados de carácter obligacional o normativo para regular las futuras condiciones del trabajo, y no el de dirimir controversias jurídicas sobre los alcances, interpretación o posible integración de sus enunciados normativos, tarea que sabido es corresponde de ordinario a los jueces del trabajo como jueces que son en derecho, está limitada a anular o no anular las disposiciones adoptadas en el laudo, sin que, por ende, pueda dictar preceptivas de reemplazo o pueda reenviar al tribunal de arbitramento el asunto para que adopte las que la Corte crea son las que proceden, pues la anulación de la disposición del laudo agota el procedimiento arbitral, salvo que, en lo que ha dado en llamar por la jurisprudencia «*modulación*» de una disposición del laudo, que permite su subsistencia pero atada a un entendimiento particular o específico para impedir la total pérdida de sus efectos, cuestión ésta que solamente es predicable de cláusulas positivas, es decir, de las que crean derechos no de aquellas en que se niega una de las peticiones del pliego que dio origen al conflicto, pues ello traduciría que la Corte asumiera el rol de árbitro del laudo.

Con dicha introducción viene al caso advertir que los árbitros, al resolver el asunto del epígrafe, dispusieron crear un cuerpo normativo con las disposiciones que consideraron

necesario incluir para regular las relaciones laborales entre empresa, trabajadores y sindicato, desestimando previamente las que consideraron no deberían hacer parte de dicho estatuto y no sin antes consignar las razones para tal proceder, de manera que al final de los **cincuenta** puntos del pliego de peticiones del laudo, al resolverlos éste quedó reducido a **catorce** artículos.

En ese marco debe proceder la Corte a verificar los puntos materia de controversia, para luego descender al examen del laudo arbitral con el fin de resolver el recurso, encontrando al respecto, por la forma en que fueron planteados, la conveniencia de dividirlos según el tema, en tres partes, así: la primera, enderezada a los puntos del pliego de peticiones sobre los cuales el tribunal consideró que no era competente, los cuales entiende la Sala en razón a la forma en que fueron sustentados y sobre los cueles se edificó el cuestionamiento, que el ataque se circunscribe a los numerados como 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 35, 38, 39 y 40, y cuya solicitud se dirige a su devolución para el pronunciamiento arbitral; la segunda, dirigida contra los puntos 10, 13 y 36, los cuales versan sobre peticiones que fueron concedidas; y la tercera, respecto de las peticiones 11, 12, 14, 19, 37, 44, 45, 48, 49 y 50, que fueron negadas, y así disponer resolver en ese orden cada tema.

Por razones metodológicas, dado que el sindicato solicitó la devolución de unas cláusulas del laudo arbitral, en aras de resolver el presente recurso de anulación, se transcribirán: *i)* el pedimento inserto en el pliego de

peticiones, *ii)* la cláusula específica y lo resuelto por el Tribunal frente a la referida petición, *iii)* los argumentos con los que el sindicato sustenta la anulación y/o devolución, *iv)* los argumentos de la réplica y, finalmente, *v)* la respuesta de la Sala.

1. CLÁUSULAS RESPECTO DE LAS CUALES EL TRIBUNAL SE DECLARÓ INCOMPETENTE

Pliego:

ARTÍCULO 25 – EQUIDAD LABORAL: La **CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA (AGROSAVIA)** garantizará que los miembros de la Junta Directiva Nacional (JDN) participen como veedores en la discusión y decisión del aumento salarial anual para los trabajadores de la Corporación con la Junta Directiva de la Corporación o con la administración de **AGROSAVIA** , de igual forma la Organización Sindical a través de la Junta Directiva Nacional y Juntas Directivas de las Subdirectivas participarán en los procesos selección y contratación de los aspirantes o cargos en las diferentes sedes del país de la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria **AGROSAVIA**, dando transparencia a estos procesos se debe revisar algunos cargos como por ejemplo el de líder de Gestión Humana y el de Coordinadores de innovación, esto debido a que el perfil del cargo es uno y la mayoría de los que ocupan ese cargo son otros. Se dará cumplimiento dentro del mes siguiente a la terminación del conflicto laboral y con retroactividad a la fecha de firma de esta convención, sea por acuerdo entre las partes o terceros.

Laudo:

Este Tribunal considera que no tiene competencia sobre esta petición trata (sic) temas de contenido eminentemente administrativos o reglamentarios que competen más a la autocomposición o negociación directa de las partes y además implica la afectación de las facultades del empleador para la selección de personal. En este sentido, se tiene la sentencia CSJ SL2978-2023.

Pliego:

ARTÍCULO 26 – EQUIDAD LABORAL: La circular reglamentaria 011 de 2019 denominada Política de Fortalecimiento y Desarrollo de Capacidades del Talento Humano; establece diferentes principios en su política, uno de estos se define como la "implementación permanente de procesos de aprendizaje y desarrollo" la cual estipula que **AGROSAVIA** se asegurará que los trabajadores cuenten con oportunidad de formación, experiencia y orientación que apoyen su desarrollo personal y laboral, refuercen e incrementen conocimientos, habilidades, capacidades, valores, actitudes y principios que permitan mejorar su productividad y desempeño.

De acuerdo con lo anterior, la **CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA (AGROSAVIA),** garantizará que los Profesionales de apoyo a la investigación pase (sic) a profesional de Investigación una vez tenga cinco (5) años de experiencia en el cargo. Esto también debe ser visto como una transición y potenciación para aquellos Profesionales de Apoyo a la Investigación, que quieren seguir su carrera como investigadores en **AGROSAVIA**. Se dará cumplimiento dentro del mes siguiente a la firma de la convención colectiva de trabajo.

ARTÍCULO 27 – EQUIDAD LABORAL (POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO Y ESCALAFÓN): La circular 004 denominada Política de escalafón para el reconocimiento de la productividad de los investigadores, lineamientos para la creación del repositorio de información de la productividad de otros cargos de **AGROSAVIA** y período de transición, del 2 julio de 2020, menciona en su segundo pilar Corporativo `Incentivar la producción de oferta tecnológica con alto valor para el productor, en concordancia con la misión Corporativa para transformar de manera sostenible el sector agropecuario colombiano´. En concordancia, las llamadas ofertas tecnológicas (OT), son productos de la investigación desarrollada por **AGROSAVIA**, traducida en esquemas o practicas integradas de manejo sostenible para los reglones productivos, buscando aportar soluciones tecnológicas a limitantes sociales, económicas y ambientales. La generación de una OT requiere de conocimiento científico y años de experiencia en campo y/o laboratorio, lo que se traduce en sabiduría sobre un tema específico con alto impacto para los productores. Sin embargo, dicha política no reconoce dentro de su escalafón la generación y desarrollo de las (OT). Por lo anterior, **AGROSAVIA** reconocerá e integrará a su política de escalafón las ofertas tecnológicas generadas con anterioridad a esta fecha y las futuras OT que se generen. Para dar cumplimiento y aplicabilidad dentro del escalafón, **AGROSAVIA**, reconocerá 10 puntos a cada uno de sus autores por cada OT generada, y el número de participantes será igual al

número de quienes participaron en la construcción de la OT, con retroactividad para las OT ya reconocidas y avaladas por la Corporación. **AGROSAVIA** dará cumplimiento dentro del mes siguiente, a la terminación del conflicto laboral con retroactividad a la fecha de firma de esta convención, sea por acuerdo entre las partes o laudo proferido por el tribunal de arbitramento.

ARTÍCULO 28 – EQUIDAD LABORAL (POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO Y ESCALAFÓN): La misma circular 004, menciona como pilar quinto ´Estimular la producción editorial para que permita el reconocimiento de la Corporación como entidad líder de investigación, generadora de nuevo conocimiento y tecnología`. Para esto, **AGROSAVIA** definió como requisito que los investigadores máster y Ph.D deben cumplir con un puntaje mínimo de 6 y 12 puntos en el escalafón para cada periodo. Sin embargo, se ha evidenciado diferentes tipos de dificultades para que los investigadores puedan alcanzar los puntos definidos en esta circular. Las dificultades en cuestión se relacionan a continuación.

a). Bajo flujo y periodicidad de publicaciones en la revista Ciencia y Tecnología Agropecuaria de **AGROSAVIA**, lo cual ocasiona baja categorización de esta revista por parte de COLCIENCIAS.

b). Los tiempos o periodos definidos por la circular 004 para el cumplimiento de los puntos mínimos para los cargos de maestrías y doctorados, no son equiparables con los tiempos que manejan las revistas científicas indexadas, puesto que, desde el momento en que se somete un manuscrito hasta su publicación pueden pasar de seis a 24 meses. Lo anterior, evidencia que los tiempos manejados por las revistas y los de la circular, no dependen del investigador.

c). Exigencia de **COLCIENCIAS** y de **AGROSAVIA** para la inclusión de investigadores externos para mejorar el impacto de las publicaciones científicas y la categorización de la revista Ciencia y Tecnología Agropecuaria.

d) Asignación de mayor puntaje en el escalafón a las publicaciones de artículos científicos, libros y capítulos de libro en revistas de categoría Q1 y Q2 (A1 y A2).

e) Existen relativamente pocas revistas A1 y A2 con publicaciones gratuitas, a las cuales se presenta un alto flujo de solicitudes de investigadores de todo el mundo para acceder a dichas publicaciones. Este inconveniente hace que el proceso sea muy competido y difícil para lograr la aceptación de una publicación, puesto que, del total de recepciones o solicitudes de publicación, tan solo son aceptadas del 15 al 20% de estas.

f) Acceder a revistas con sistema APC (pagadas) y embargo (la revista acepta el manuscrito, pero lo publica en versión libre a los dos años). Estas implican, además de la alta competencia, altos costos de publicación que debe asumir el investigador.

g) Los altos costos involucrados en una publicación en revistas indexadas A1 y A2, incluye los costos de revisión de estilo, traducción al idioma inglés por nativos y el costo mismo de la publicación en la revista seleccionada. Si se toma la opción de publicaciones por el sistema APC estos costos pueden oscilar entre 9.5 a 18 millones de pesos.

La Organización Sindical no considera procedente la aplicación de la circular 004, por lo anteriormente expuesto, ya que para lograr acceder a una publicación en revistas indexadas A1 y A2 el investigador debe incurrir en costos que no le corresponden. Para contribuir a la solución de los diferentes inconvenientes que enfrentan los investigadores en casos concretos de las revistas indexadas, la Organización Sindical solicita la aplicación de los siguientes puntos:

AGROSAVIA, fortalecerá el equipo de editores de la revista Ciencia y Tecnología Agropecuaria (al menos uno por red y por especie), aumentará el flujo de periodos de publicaciones anuales, incrementará a un mínimo de 4 puntos para los autores y coautores de los artículos científicos y 7 puntos mínimos para libros y capítulos de libro publicados en nuestra revista, facilitando un mayor número de solicitudes y publicaciones para el personal interno asociado con pares externos. Esta estrategia promoverá una mejor categorización de la revista por parte de COLCIENCIAS y aumentará las opciones de publicación de los investigadores de **AGROSAVIA**.

AGROSAVIA, asumirá los costos de la revisión de estilo, traducción al idioma inglés para los casos que se requiera, y los gastos de la publicación en la revista indexada que se seleccione (en el caso que se tome la opción del sistema APC).

AGROSAVIA, reconocerá como única responsabilidad del investigador en materia de artículos científicos, libros y capítulos de libro, cumplir con la entrega de un número determinado de documentos técnicos o científicos pactados con **AGROSAVIA**, en estado de finalizado y listo para someter a una revista seleccionada. También se responsabiliza al investigador de hacer los ajustes solicitados por los pares evaluadores internos y de la revista seleccionada.

AGROSAVIA, exigirá y recibirá del investigador el manuscrito, pero asumirá la responsabilidad de buscar la revista de su predilección, asumir los gastos relacionados con la corrección de estilo, traducción al idioma inglés y los costos a que haya lugar por efecto de la publicación.

AGROSAVIA, considerará importante aumentar la contribución de la misión corporativa hacia el productor campesino colombiano. Para esto, deberá hacer más atractiva para el investigador la publicación de material divulgativo tales como: notas técnicas, manuales, guías, cartillas, guion audiovisual, boletín o folleto. Por tanto, **AGROSAVIA** reconocerá y aumentará la valoración y el puntaje de este tipo de publicaciones, equiparado esta, con la importancia dada a los artículos científicos.

AGROSAVIA, deberá hacer mayores esfuerzos en la obtención de publicaciones que beneficien al productor campesino, con lo cual, mostrará mayor participación en las políticas agrarias vinculadas como ofertas tecnológicas y de paso, mayor oportunidad para las publicaciones de los investigadores.

AGROSAVIA dará cumplimiento dentro del mes siguiente a la terminación del conflicto laboral con retroactividad a la fecha de firma de esta convención, sea por acuerdo entre las partes o laudo proferido por el tribunal de arbitramento.

ARTÍCULO 29 – EQUIDAD LABORAL (POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO Y ESCALAFÓN): **AGROSAVIA**, facilita y apoya la participación de sus investigadores en congresos, seminarios nacionales e internaciones para dar a conocer los resultados de sus investigaciones. Sin embargo, se ha encontrado que los artículos científicos publicados en los congresos nacionales e internaciones no son valorados con la importancia que merecen, desconociendo que dichos artículos también son revisados y aprobados por pares nacionales o internaciones. Para evitar la asignación de publicaciones de primera, segunda y tercera categoría, **AGROSAVIA**, valorará y reconocerá en la categoría A2 los artículos científicos presentados en congresos internacionales, y no podrán asignar puntuaciones menores a 5 para todos los autores y coautores; artículos publicados en congresos nacionales se reconocerán en categoría B y no podrán recibir puntuaciones menores a 4 para todos los autores y coautores. **AGROSAVIA** dará cumplimiento dentro del mes siguiente a la terminación del conflicto laboral con retroactividad a la fecha de firma de esta convención, sea por acuerdo entre las partes o laudo proferido por el tribunal de arbitramento.

ARTÍCULO 30 - EQUIDAD LABORAL (POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO Y ESCALAFÓN): La circular 004 también en sus pilares tres y cuatro rezan `Fortalecer la masa crítica de investigación, desarrollo e innovación, con excelencia científica, que se armonice con el modelo de gestión y los valores corporativos´ y `Aumentar y consolidar las capacidades del equipo de investigadores en I+D+i mediante el programa de

escalafón´ Sin embargo, la circular reglamentaria 011 de octubre de 2019, en la política de fortalecimiento y desarrollo de capacidades del talento humano, en su artículo 20, menciona los requisitos para acceder al programa de apoyo en educación a nivel de doctorado. El numeral dos de dicho artículo no permite la participación en estudios de doctorado a trabajadores mayores a 47 años, por tanto, la Organización Sindical considera que esta circular es excluyente en sus apartes, dado que, desconoce el derecho a la igualdad que debe primar en una institución de carácter público como es **AGROSAVIA** y, que el conocimiento y formación científica no tiene límite de edad. Estas restricciones, han dificultado el acceso a dichos avales o licencias no remuneradas para las personas que quieren continuar su formación. Además, está coartando el libre desarrollo de la personalidad, la pérdida de oportunidades de formación y el acceso al conocimiento logrados de forma independiente por muchos trabajadores, ocasionando que los trabajadores tomen la decisión de: a) renunciar a la Corporación al no conseguir a tiempo la licencia no remunerada, b) adelantar procesos de formación sin contar con el aval de la corporación, c) investigadores que al encontrarse entre las inhabilidades previstas en el artículo 20 de esta circular se formaron sin contar con dicho aval, permiso o licencia. Esta circular, tampoco prevé el ingreso de trabajadores cuando estos, ya están estudiando y se gradúan siendo trabajadores de la Corporación, en cuyo caso, estarían por fuera de la circular y sin acceso a una posible reclasificación, lo cual hace a esta circular una herramienta excluyente. Por lo anterior, **AGROSAVIA**, valorará la formación y logros de títulos alcanzados por los trabajadores que cumplan plenamente con la circular 011 y, con anterioridad a la firma de este pliego de peticiones; para lo cual, reconocerá y reclasificará directamente en los cargos de asistente de investigación (AI), profesionales de apoyo a la investigación (PAI), profesionales de apoyo de laboratorio (PAL), investigadores master e investigadores Ph.D, basándose en la experiencia laboral y el esfuerzo personal del empleado, este último, relacionado con el sacrificio familiar, inversión económica, tiempo extra dedicado a su formación y la responsabilidad en el trabajo. Todo lo anterior, debe ajustarse a los criterios definidos en la circular 011 de octubre del 2019 sin limitar la edad (excepto el aval o licencia para adelantar estudios en modalidad libre y no remunerada para maestrías y doctorados,), lo mismo que a la pertinencia y alineación de dichos títulos con las áreas materia de interés corporativo y líneas estratégicas de la corporación. **AGROSAVIA** dará cumplimiento dentro del mes siguiente a la terminación del conflicto laboral con retroactividad a la fecha de firma de esta convención, sea por acuerdo entre las partes o laudo proferido por el tribunal de arbitramento.

ARTÍCULO 31 - EQUIDAD LABORAL (POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO Y ESCALAFÓN): La Circular reglamentaria 005 del 25 de noviembre de 2016, en el artículo quinto adopta la

definición del autor como: ´persona natural que realiza la creación intelectual de una obra´. En el artículo 6, del capítulo cuarto de dicha Circular, habla sobre el reconocimiento de "autoría" y reza que: ´el grado de participación del autor en el diseño y ejecución de la investigación debe ser tan significativo como la participación en la preparación del manuscrito para publicación´. Seguidamente ratifica que el reconocimiento de autoría en **AGROSAVIA**, para el caso de artículos científicos, libros y capítulos de libro como resultado de investigación, implica que haya escrito la obra, y que haya participado en al menos dos de las siguientes etapas: a) preparación del proyecto, b) construcción del marco teórico, referencial y conceptual, c) diseño metodológico o estadístico, d) recolección de la información, e) análisis e interpretación de resultados. Al momento de definir a los coautores se queda corta en esta definición, al mencionar que: `coautoría, es la participación de dos o más personas naturales que realizan la creación de una obra´. Sin embargo, al consultar a Sefe Creative Blog (La autoría y la coautoría de una obra intelectual (La autoría y coautoría de una obra - Safe Creative: Blog, revisado en marzo de 2022), describe textualmente que: ´a la hora de registrar una obra, es importante que el solicitante identifique las personas naturales que han estado involucradas en la creación de la misma y que respete su aportación a la misma, ya que la Ley concede, además de derechos patrimoniales, unos derechos morales que son inalienables e irrenunciables que le permiten exigir a cualquier persona que se le reconozca como autor de una obra determinada´. Por lo anterior, la Organización Sindical solicita a **AGROSAVIA**, revisar y ajustar las categorías de "autores y coautores" en virtud de que todos los participantes en: a) preparación del proyecto, b) construcción del marco teórico, referencial y conceptual, c) diseño metodológico o estadístico, d) desarrollo de metodologías en campo y/o laboratorio, e) recolección de la información f) análisis e interpretación de resultados y, g) la creación de la obra científica tendrán la categoría de autores y/o coautores, sin desconocer o degradar a otras categorías a sus participantes, como tampoco a limitar el número de participantes en dichas publicaciones y a asignar el mismo puntaje para todos sus autores y coautores. **AGROSAVIA** dará cumplimiento dentro del mes siguiente a la terminación del conflicto laboral con retroactividad a la fecha de firma de esta convención, sea por acuerdo entre las partes o laudo proferido por el tribunal de arbitramento.

ARTÍCULO 32 - EQUIDAD LABORAL (POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO Y ESCALAFÓN): La afectación e inconformidad de muchos investigadores, por considerar la política de escalafón discriminatoria debido a que por un lado se pretende medir con el mismo racero a todos los investigadores, sin importar las características y oportunidades propias que le brinda la región, condiciones de ubicación geográfica de sus

centros de investigación; por otro lado la falta de reconocimiento de sus publicaciones (libros, capítulos de libro, artículos científicos en revistas indexadas y no indexadas, publicaciones de literatura gris con fecha anterior al 2015, cartillas, documentos técnicos entre otros), que no hayan sido presentadas por diferentes factores, y/o cuyo rechazo se atribuya a razones de extemporaneidad en los rangos o periodos definidos hasta la fecha. Además de lo anterior, el incumplimiento de los puntajes mínimos definidos como requisito de dicha política (Maestrías 20 puntos, y doctorados 40 puntos mínimo), ha ocasionado la cancelación laboral o pérdida de cargos nominales importantes en la corporación, por no cumplir. La Organización Sindical considera que "la incorporación excepcional de la productividad no debe tener fecha de vencimiento ni caducidad. AGROSAVIA dará cumplimiento dentro del mes siguiente a la terminación del conflicto laboral con retroactividad a la fecha de firma de esta convención, sea por acuerdo entre las partes o laudo proferido por el tribunal de arbitramento.

ARTÍCULO 33 - EQUIDAD LABORAL (POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO Y ESCALAFÓN): El escalafón corporativo enmarcada en la política 006 del 28 de febrero de 2019 menciona la necesidad de hacer el reconocimiento, estímulo y seguimiento de la productividad histórica de los investigadores y sus equipos de trabajo hasta el año 2015A de forma regulada en esta política. También, debe entenderse que la productividad de **AGROSAVIA** desde sus orígenes hasta el día en que entra en vigencia la política en mención, no tenían los mismos criterios de diseño, evaluación ni los estándares de cumplimiento y calidad científica (puesto que no existían), pero que ahora son exigidos por esta política de escalafón. Sin embargo, la corporación ha venido haciendo revisiones extemporáneas para invalidar publicaciones ya reportadas por los investigadores y valoradas por el comité definido para este fin, afectando la puntuación de los investigadores en el escalafón. La organización sindical **SINALTRACORPOICA** considera arbitraria la eliminación de puntos obtenidos y asignados con anterioridad en el escalafón, y que se pretenda justificar cómo errores del proceso. También considera importante exigir que **AGROSAVIA** de ninguna forma, elimine los puntos a los investigadores de forma exante ni expost de su escalafón.

Por lo anterior, **AGROSAVIA**, implementará en su nueva política de escalafón, la revisión y valoración de la productividad histórica (con anterioridad al 2015), actual y futura de forma permanente (incluida la literatura gris generada antes del 2015, incorporando allí, el derecho a la igualdad entre investigadores nuevos versus antiguos), y será incorporada como productividad de los investigadores de forma inmediata.

AGROSAVIA, no rechazará ningún documento que demuestre ser veraz, tener características de documento técnico-científico y

no podrá justificar su invalidez por extemporaneidad, y/o falta de documentos de soporte, cumplimiento de requisitos ante la política actual, o por fechas preestablecidas y sin la aceptación del investigador o grupo de investigación.

AGROSAVIA, no limitará el número de autores en las publicaciones de libros, capítulos de libro, artículos científicos, cartillas, videos y demás publicaciones, dejando en igualdad de condiciones la puntuación de cada autor, el artículo dependiendo de la categoría de la revista tiene un valor de 4.4 o 6.6 puntos, este no se subdividirá entre sus participantes, si no que cada autor o coautor recibirá la totalidad de los puntos asignados al documento. **AGROSAVIA** dará cumplimiento dentro del mes siguiente a la terminación del conflicto laboral con retroactividad a la fecha de firma de esta convención, sea por acuerdo entre las partes o laudo proferido por el tribunal de arbitramento.

ARTÍCULO 34 - EQUIDAD LABORAL (POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO Y ESCALAFÓN): La queja generalizada de la comunidad campesina hacia el quehacer y función social y tecnológica de ciencia y tecnología generada por **AGROSAVIA**, es que los resultados de investigación se quedan en los anaqueles de la institución o se entregan en publicaciones de artículos científicos, libros y capítulos de libro que no contribuyen a la misión Corporativa que se debe reflejar el cambio técnico del agro colombiano. La Organización Sindical interpretando el sentir y necesidad urgente de aportar a ese cambio técnico, considera necesario que los artículos científicos, libros y capítulos de libros entre otros, deben ser soportados en resultados de investigación, para lo cual deberán satisfacer tres objetivos: 1). impacto científico, 2). Impacto social y apego a la ética:

a) Contribuir significativamente al avance científico en un tema particular,

b) Que dichos resultados tengan aplicabilidad en términos prácticos para el productor agropecuario colombiano para contribuir al cambio técnico.

c). Todo documento técnico y/o científico tendrá su origen en los métodos experimentales desarrollados en campo o en laboratorio y/o de métodos cualitativos. Por lo anterior, **AGROSAVIA** no avalará publicaciones provenientes de bases de datos obtenidas con métodos aleatorios con software. **AGROSAVIA** dará cumplimiento dentro del mes siguiente a la terminación del conflicto laboral con retroactividad a la fecha de firma de esta convención, sea por acuerdo entre las partes o laudo proferido por el tribunal de arbitramento.

Laudo:

- ARTÍCULO 26º. EQUIDAD LABORAL, ARTÍCULO 27º. EQUIDAD LABORAL (POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO Y ESCALAFÓN), ARTÍCULO 28º. EQUIDAD LABORAL (POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO Y ESCALAFÓN), ARTÍCULO 29º. EQUIDAD LABORAL (POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO Y ESCALAFÓN), ARTÍCULO 30. EQUIDAD LABORAL (POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO Y ESCALAFÓN), ARTÍCULO 31º. EQUIDAD LABORAL (POLITICA DE FORTALECIMIENTO Y ESCALAFÓN), ARTÍCULO 32º. EQUIDAD LABORAL (POLITICA DE FORTALECIMIENTO Y ESCALAFÓN), ARTÍCULO 33º. EQUIDAD LABORAL (POLITICA DE FORTALECIMIENTO Y ESCALAFÓN), y ARTÍCULO 34º. EQUIDAD LABORAL (POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO Y ESCALAFÓN)

- Este Tribunal carece de competencia por tratarse un aspecto administrativo, que les corresponde a las partes su reglamentación.

  Las solicitudes de la organización sindical están encaminadas a modificar o eliminar políticas sobre la producción intelectual, su categorización y valoración, entre otros aspectos relacionados con la actividad propia del empleador, respecto de lo cual los árbitros no están facultados para pronunciarse. Al respecto, la sentencia CSJ SL2656-2023 reiteró:

"[…] conviene recordar que la Sala ha sostenido que las facultades de dirección y manejo de la empresa por parte del empleador suponen la libertad y la autonomía empresarial para organizarse con el propósito de cumplir su cometido, esto es ejercer su objeto social, y que al tribunal de arbitramento le está vedado inmiscuirse en esos particulares campos que, en todo caso, sí podrían ser acordados entre el empleador y sus trabajadores a través del ejercicio de autocomposición contractual colectiva en las relaciones que establezca con sus servidores o trabajadores (CSJ SL2615-2020)."

Pliego:

ARTÍCULO 35 - EQUIDAD LABORAL (POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO Y ESCALAFÓN). La CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA AGROSAVIA buscando la igualdad laboral de sus trabajadores, reconocerá (1) año de trabajo adicional a todos los trabajadores que se pensionen, esto con el fin de hacer la transición a su nueva

etapa de vida y estabilización económica. Se dará cumplimiento al mes siguiente de la firma de la convención colectiva de trabajo, sea por acuerdo entre las partes o laudo proferido por el tribunal de arbitramento.

Laudo:

Este Tribunal carece de competencia porque la petición comporta limitaciones de carácter administrativo del empleador, regulaciones que están establecidas en la Ley y/o corresponde a las partes regular.

En efecto, la petición implica una limitación al empleador para el ejercicio de su gestión empresarial por cuanto prohíbe la terminación de los contratos de trabajo del personal pensionado por un lapso determinado, restricción que solo procedería por la vía de la autocomposición, pero no por imposición de los árbitros.

Pliego:

ARTÍCULO 38 – RECONOCIMIENTO AL ESFUERZO POR LA EDUCACIÓN. La CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA AGROSAVIA No hará convocatoria laboral externa para contratación laboral mientras en la corporación existan perfiles congruentes con el cargo. Para ello se les dará prioridad a los trabajadores que por medio de su esfuerzo hayan cursado formación superior. Se dará cumplimiento dentro del mes siguiente a la terminación del conflicto laboral y con retroactividad a la fecha de firma de esta convención, sea por acuerdo entre las partes o laudo proferido por el tribunal de arbitramento. Se dará cumplimiento al mes siguiente de la firma de la convención colectiva de trabajo.

Laudo:

Este Tribunal carece de competencia porque la petición comporta limitaciones de carácter administrativo del empleador, regulaciones que están establecidas en la Ley y/o corresponde a las partes regular.

Sobre el particular la sentencia CSJ SL817-2022 reiteró que los árbitros no pueden afectar la autonomía empresarial para la gestión de empleos ni provisión de vacantes.

“Frente a lo resuelto, la razón está en lo que determinaron los componedores, en tanto les asiste la razón de haberse inhibido de resolver tal asunto, pues ha reiterado la Sala, que los árbitros no están facultados para establecer determinada forma de contratación, o elegir los destinarios de los cargos, o prohibir la forma de acceder al personal, en la medida en que ello afecta

directamente el poder y las facultades que tiene el empleador en la contratación laboral.

En sentencia CSJ SL22102-2017, que es reiterada en la CSJ SL3696-2020, se indicó al respecto que:

"El sistema de contratación laboral, es decir, la forma de vinculación de los trabajadores a un empleador, está regulado en la ley, y corresponde, además, al poder de dirección que tiene dicho empleador para disponer de su empresa y ejercer su actividad empresarial. Por ello, se ha dicho desde hace tiempo, que una de las limitaciones de los árbitros es la «Imposibilidad de variar derechos y facultades consagrados en convención- ley, cuya normatividad autónoma conserva su vigencia independientemente de la solución que tenga el conflicto colectivo, y que tienen por objeto reglar la contratación laboral en distintas empresas, vinculadas a determinada región, por oficios o por ramas de actividad económica» (Sentencia de homologación, jul. 19/82)."

Pliego:

ARTÍCULO 39 – RECONOCIMIENTO AL ESFUERZO POR LA EDUCACIÓN. La CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA AGROSAVIA Teniendo en cuenta que el área administrativa del DTI se tienen dos cargos (auxiliar y profesional), y con el objetivo de reconocer el esfuerzo de muchos auxiliares y técnicos, quienes, con sus propios recursos, realizaron sus estudios profesionales en áreas que actualmente están aportando a la corporación en su cargo. La Organización Sindical SINALTRACORPOICA pide reconocer este esfuerzo reclasificándolo de manera inmediata una vez se compruebe dicha formación. Se dará cumplimiento al mes siguiente de la firma de la convención colectiva de trabajo.

Laudo:

Este Tribunal carece de competencia porque obedece temas de contenido eminentemente administrativos o reglamentarios que competen más a la autocomposición o negociación directa de las partes.

Pliego:

ARTÍCULO 40 – RECONOCIMIENTO AL ESFUERZO POR LA EDUCACIÓN. La CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA AGROSAVIA deberá en el tema estipulado de Escolaridad perteneciente a la Política de Fortalecimiento y Desarrollo de Capacidades del Talento Humano, incluir dentro de los cargos operario de maquinaria,

operario de laboratorio, conductor y el cargo vaquero, esta inclusión se dará para la reclasificación del trabajador, adicional su edad para estudiar será desde los 25 años. Se dará cumplimiento al mes siguiente de la firma de la convención colectiva de trabajo.

Laudo:

Este Tribunal carece de competencia porque obedece temas de contenido eminentemente administrativos o reglamentarios que competen más a la autocomposición o negociación directa de las partes.

Argumentos del sindicato

En relación con los artículos 25. a 34. la impugnación sostiene que los árbitros desestimaron estas peticiones sin realizar un estudio pormenorizado de cada una de ellas, las cuales tenían un *contexto diferencial*.

Arguye que lo pretendido era recibir del empleador una respuesta favorable, para mejorar los estándares de calidad y de gestión de los trabajadores de la empresa y, de esta manera, «*eliminar la afectación e inconformidad de muchos investigadores, por considerar la política de escalafón discriminatoria; buscando la necesidad de hacer el reconocimiento, estímulo y seguimiento de la productividad histórica de los investigadores y sus equipos de trabajo*».

Por tal razón, considera que una respuesta favorable a las peticiones de la organización sindical de ninguna manera significaba que «*debía ser un calco de lo solicitado, pues el Tribunal estaba habilitado para condicionar, ajustar y modular las peticiones a los dictados de la justa razón y equidad*».

Respecto del artículo 35.° alega que *«[…] aquí lo solicitado no era otra cosa que lograr un beneficio para aquellas personas que luego de entregar su vida laboral, tuvieran una recompensa por largos años de sacrificio y dedicación a la empresa […]»*, con el fin de garantizar una estabilidad económica en el tránsito de una vida profesional a un retiro laboral, para de esta manera compensar la diferencia entre el salario devengado y la pensión.

Con relación a los artículos 38.°, 39.° y 40.°, manifiesta que los árbitros omitieron realizar un estudio de las cláusulas, aduciendo razones de *"contenido eminentemente administrativos o reglamentarios que competen más a la autocomposición o negociación directa de las partes"*, desestimándolas sin elevar un estudio pormenorizado de cada una de ellas, las cuales tenían un *contexto diferencial*.

Réplica

Con relación a la petición numerada como artículo 25 manifiesta que el planteamiento del sindicato carece de fundamento para solicitar que la empresa ceda la facultad exclusiva de administrar y ejecutar sus procesos de contratación, así como la de realizar aumentos salariales a los trabajadores, lo que significa un «*desplazamiento del empleador para que la toma de decisiones estrechamente ligadas con la administración de AGROSAVIA quede prácticamente en cabeza de la organización sindical*».

Respecto de los artículos 26.° a 34.° señala que la empresa no puede estar impedida ni obligada a *«emitir políticas, lineamientos y/o directrices sobre la forma en que administrará, supervisará y ejecutará las operaciones corporativas, máxime cuando las mismas tienen que ver con la calificación de la productividad intelectual de su masa crítica»*. Con relación al artículo 35. ° la oposición no realizó ningún pronunciamiento.

Expone sobre el artículo 38.° que la solicitud para que se eliminen las convocatorias externas y los cargos sean ocupados por los trabajadores de la empresa que cumplan con el perfil establecido, carece de «*lógica y un conocimiento real profundo acerca del funcionamiento de una entidad como AGROSAVIA y de las necesidades administrativas y operativas que deben ser cubiertas por esta para garantizar su existencia y sostenibilidad*», pues con esta petición lo pretendido es prescindir de los procesos de selección y de contratación establecidos por la Corporación.

Por último, en cuanto a los artículos 39. ° y 40. ° considera que lo solicitado por la organización sindical carece de todo fundamento fáctico y legal, por lo que solicita *«no se acceda a estos artículos del pliego de peticiones».*

1.3. Se considera

De entrada se advierte que la organización sindical recurrente faltó a su obligación de demostrar los defectos que dice denunciar acerca de la decisión arbitral y, para ello, debe

respaldar con suficiencia los motivos de inconformidad, que para el caso particular de la manifestación de incompetencia por parte del colegiado arbitral, conlleva señalarle a la Corte fehacientemente por qué el tribunal sí tenía atribución para estudiar de fondo los puntos insolutos del pliego en los cuales manifestó tal circunstancia (CSJ SL3174-2023). Sin embargo, la Sala hará un estudio a partir de las precarias premisas formuladas en el recurso.

Así, en lo que atañe en particular con el artículo 25 del pliego de peticiones, basta con señalar que la Corte ha adoctrinado que los árbitros carecen de competencia para prohijar la existencia de órganos que de alguna manera cercenen la libertad empresarial, bajo el entendido de que se trataría de una suerte de coadministración, que es factible convenir a través de la negociación colectiva, pero no imponer en la esfera de la heterocomposición.

Por tal razón, imponer al empleador una veeduría para que los miembros de la junta directiva del sindicato participen no solo en la discusión sino también en la decisión del aumento salarial anual de los trabajadores, constituye una clara restricción a la libertad de empresa, en la medida que se vigila, fiscaliza y controla el poder de dirección empresarial, pues ello transciende los límites del derecho que les asiste a los trabajadores a ser escuchados y a intervenir en las decisiones que les conciernen.

En cuanto a la posibilidad de que los miembros de la junta directiva del sindicato participen en los procesos de

selección y contratación de trabajadores, esta Sala de la Corte ha dicho que el empleador es libre de definir las condiciones y términos de administración de su actividad económica, pues es lo que está más acorde con la iniciativa privada y la libertad de empresa garantizada en la Constitución Política, de manera que es de su resorte autónomo determinar la forma de selección y administración del personal, así como las funciones a desempeñar por cada trabajador y la posibilidad de que se efectúen traslados y promociones (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 35927, SL718-2013 y CSJ SL1367-2024).

Ahora, en cuanto a las peticiones rotuladas con los artículos 26.° a 34.°, contienen una imposición al empleador en temas que son de su ámbito exclusivo, pues los asuntos que allí se mencionan con relación a la política de escalafón, categorización, puntuación y reclasificación de cargos, al igual que la valoración de productividad y exigencias para las publicaciones de carácter científico, reglamentadas por la empresa en diferentes circulares, trasciende las facultades de los tribunales de arbitramento.

En efecto, tales aspectos invaden la autonomía de la voluntad del empresario en la organización, dirección y control de su empresa y, por tanto, no es factible que a través del laudo se produzca una intromisión en la dirección de la empresa, en tanto corresponde al fuero interno del empleador imprimir las condiciones que estime convenientes para la adecuada conducción y orientación del manejo de sus negocios, que tiene sustento en la iniciativa privada y la

libertad de empresa garantizados en la Constitución Política, obviamente dentro de límites de la responsabilidad social y de todo orden impuestos en el sistema constitucional y legal, que sólo puede ser acordada de consuno por las partes en conflicto.

En lo que toca con el artículo 35.° sobre la continuidad del contrato de trabajo cuando el trabajador acceda al derecho pensional, con el fin de garantizar la estabilidad laboral y económica por el término de un año, se tiene que la inhibición del Tribunal resulta fundada, porque tal pedimento perturba abiertamente el poder y la facultad que tiene el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, conforme el parágrafo 3.° del artículo 9.° de la Ley 797 de 2003, que modificó el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, siendo en consecuencia una facultad exclusiva del empleador la potestad de mantener vigente la relación laboral del trabajador que se pensiona.

Sobre el artículo 38.° en el que se prohíbe a la empresa efectuar convocatoria laboral externa y restringe la provisión de empleos únicamente con personal interno cuando se cuente con perfiles congruentes con el cargo, contrario a lo afirmado en la impugnación, de antaño esta Sala de la Corte, en sentencia CSJ SL 27 jun. 2002. rad 19097, fue enfática en señalar que a los árbitros les está vedado laudar sobre el proceso o sistema de ascensos, promociones y vacantes, al tratarse de una potestad exclusiva del empleador, en la medida que constituye uno de los pilares de la dirección laboral empresarial.

Este criterio ha sido reiterado en sentencias CSJ SL2615-2020 y CSJ SL 5188-2020, al señalar:

> Lo que definitivamente no es aceptable, es que el Tribunal de Arbitramento imponga en el Laudo a una de las partes en conflicto, en este caso el empleador, una obligación que a todas luces riñe con la libertad que la Constitución y la Ley le reconocen, para que ordene su actividad y organice a sus subordinados, de la forma que mejor estime conveniente. Con meridiana claridad, así lo sostuvo la Corte en sentencia CSJ SL15499-2015, 11 nov. 2015, rad. 69914:
>
> Frente a la petición 8, sin duda, la asignación de funciones, traslados y promociones a los trabajadores constituye una potestad exclusiva del empleador, que no puede ser tergiversada por el Tribunal de Arbitramento. La Corte ha dicho, en este punto, que el empleador es libre de definir las condiciones y términos de administración de su actividad económica, pues es lo que está más acorde con la iniciativa privada y la libertad de empresa garantizada en la Constitución Política, de manera que es de su resorte autónomo determinar la forma de selección y administración del personal, así como las funciones a desempeñar por cada trabajador y la posibilidad de que se efectúen traslados y promociones (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 35927 y CJS, SL718-2013).
>
> Así mismo, en el campo específico de ascensos y promociones la Sala, en sentencia CSJ SL2034-2016, sin ambages, afirmó de la siguiente manera, la imposibilidad que tienen los árbitros para pronunciarse acerca de las políticas en estas materias, así como la implementación de sus metodologías:
>
> Tiene establecido la jurisprudencia de la Sala que los árbitros no pueden adoptar previsiones que afecten las facultades reconocidas por la ley al empleador, entre ellas las que tienen que ver con las políticas relativas a la promoción y ascenso de sus trabajadores por vacantes o nuevos cargos, ni en lo atinente a la metodología para su implementación. En efecto estos temas gravitan en la órbita del derecho a la libre empresa, al que le son inherentes las atribuciones de dirección, organización, conducción y manejo empresarial.

En la misma línea, en relación con el artículo 39 del pliego de peticiones, la Sala ha adoctrinado que los árbitros

no pueden laudar sobre la reclasificación de los trabajadores en los cargos de *auxiliar y profesional* por estudios profesionales realizados, pues brota diáfano que en efecto los árbitros carecían de facultades para imponerle al empleador una forma determinada con relación a la reclasificación de los trabajadores con el fin de acceder a dichos cargos, porque ello reduciría a la más mínima expresión la libertad del empresario para tomar decisiones sobre el personal que contrata, la adopción de los criterios de selección y los principios aplicables, al igual que para su promoción dentro de la estructura organizacional de la empresa (CSJ SL1367-2024).

Los criterios anteriores aplican también para el examen del artículo 40. °, por cuanto los árbitros no pueden imponer al empleador incluir los cargos de *operario de maquinaria, operario de laboratorio, conductor y el cargo vaquero* dentro de su política de fortalecimiento y desarrollo de capacidades del talento humano, con el único propósito de obtener la reclasificación de los trabajadores, ya que el empleador es autónomo para determinar las metodologías que sirvan para valorar la labor de sus trabajadores, con el fin de establecer si la misma es eficaz y eficiente para las necesidades de la empresa, luego, adoptar decisiones de esa naturaleza, representa invadir y restringir las facultades que por constitución y ley le son otorgadas al empleador y que son inherentes las atribuciones de dirección, organización, conducción y manejo empresarial (CSJ SL3254-2022, CSJ SL2008-2021, CSJ SL2488-2019, CSJ SL 2034-2016).

Así las cosas, no le asiste razón al sindicato al sostener que los árbitros sí tienen competencia para resolver sobre los artículos 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 38, 39 y 40, del pliego de peticiones, por lo cual **no será objeto de anulación ni de devolución al Tribunal.**

2. LAS CLÁUSULAS ACUSADAS POR INEQUIDAD MANIFIESTA

2.1. Auxilios sindicales y libertad sindical

Pliego:

ARTÍCULO 10 – AUXÍLIOS PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL: La **CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA (AGROSAVIA)** a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo aportará para el funcionamiento de la Organización Sindical por una sola vez la suma de ciento cincuenta millones de pesos $ 150.000.000 para la adquisición de la sede para el funcionamiento de **SINALTRACORPOICA**, por fuera del Centro de Investigación, suma que se pagará dentro del mes siguiente a la firma de la convención colectiva de trabajo. Se dará cumplimiento dentro del mes siguiente a la firma de la convención colectiva de trabajo

PARAGRAFO 1. AGROSAVIA, asignará a la Organización Sindical **SINALTRACORPOICA** un auxilio de cincuenta millones de pesos ($50.000.000) por cada año de vigencia de la Convención Colectiva, para gastos de Asambleas, asesoría jurídica y funcionamiento de la Organización Sindical, así mismo entregará para la CUT un aporte de cinco millones de pesos ($ 5.000.000) por una sola vez, por gastos de asesoría del pliego de peticiones, esta suma será consignada a la cuenta del sindicato al mes siguiente a la firma de la convención colectiva de trabajo.

ARTÍCULO 36 – GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL: **La CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA AGROSAVIA** se compromete a pagar la totalidad de los gastos derivados de las: Asambleas ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS, asesorías jurídicas, económicas, financieras o contables, y sindicales que tenga lugar dentro de la Organización Sindical, previa notificación por parte

de la Organización Sindical. Se dará cumplimiento al mes siguiente de la firma de la convención colectiva de trabajo.

Laudo

El Tribunal los resuelve de manera conjunta y los concede en los siguientes términos:

"**AUXILIO PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL**. LA CORPORACIÓN COLOMBIANA DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIA – AGROSAVIA reconocerá a SINALTRACORPOICA un auxilio de DIEZ MILLONES NOVECIENTOS VEINTIOCHO MIL PESOS M/CTE ($10.928.000) para el primer año de vigencia del presente Laudo, pagaderos en febrero de 2024.

Para el segundo año de vigencia, el valor del auxilio sindical previsto en el inciso anterior se incrementará en un porcentaje equivalente a la variación porcentual del índice de precios al consumidor (IPC), certificado por el DANE a 31 de diciembre del 2024 y dicho auxilio se pagará en la primera semana de febrero de 2025.

Argumentos del sindicato

Aduce que el Tribunal al resolver los artículos 10 y 36 del pliego de peticiones se apartó de los criterios de proporcionalidad, razonabilidad y equidad, en razón a las grandes diferencias que existen entre lo solicitado y lo reconocido por el Tribunal; además que, al resolver lo solicitado en el artículo 10 se observa que «*no justificó razonadamente el por qué no reconocía tal pedimento sindical, como tampoco se pronunció frente a la totalidad de lo solicitado en el artículo*».

Resalta que los beneficios solicitados en los artículos 10 y 36 fueron reconocidos en mejor proporción en anteriores convenciones colectivas de trabajo, «*acopiados en otro orden,*

pero en los mismos contornos», por lo que en este aspecto el laudo arbitral fue injusto e inequitativo.

Réplica

Manifiesta que con estas peticiones *pareciera* que el deseo del sindicato estuviera orientado a desestabilizar económicamente a la empresa, «*pudiendo llevarla incluso a su desaparición*», razón por la cual considera que el Tribunal de Arbitramento se pronunció en equidad y de conformidad con las facultades que le asigna la Ley y la jurisprudencia.

Se considera

Incumbe a la Sala verificar si lo laudado se alejó significativamente del núcleo esencial de los pedimentos. Conforme al anterior precepto, el valor del beneficio otorgado fue tasado por el Tribunal en ejercicio de la equidad, sin que sea necesario que tal otorgamiento signifique un calco o una reproducción fiel de lo pedido, pudiendo el colegiado restringir el monto de la petición, como aquí ocurrió, y su reducción no luce desproporcionada, caprichosa o arbitraria, de tal suerte que la concesión resulte tan desfigurada que, definitivamente, desdibuje lo pedido o definitivamente se aleje de ello, tornándola en irreconocible (CSJ SL2615-2020).

Se itera, la Corte no puede dictar decisiones de reemplazo cuando los árbitros acogen parcialmente las peticiones del laudo, y como quiera que la competencia de la Corte se contrae a invalidar total o parcialmente alguna

disposición, devolver el laudo al tribunal o excepcionalmente, modular los efectos de alguna determinación, si la Sala llegase a anular las disposiciones en controversia – como se abriría paso en caso de acceder a la petición – la decisión devendría en perjuicio de la organización sindical y de los trabajadores beneficiarios, porque, entonces, se quedarían sin la prebenda, máxime, cuando no habría posibilidad jurídica de reestablecerlas.

De otra parte, para esta Sala, la discrepancia frente a las pocas o escasas motivaciones consignadas en el laudo, no apareja como consecuencia rigurosa que la Corte quede habilitada para anularlo o devolverlo (CSJ SL12121-2017, CSJ SL533-2024).

Así, ha sido la línea de pensamiento trazada por la Corte que, cuando un tribunal de arbitramento aduce razones de equidad para negar o reconocer de manera parcial las peticiones contenidas en el pliego de peticiones presentado por los trabajadores, es ideal que se expresen con claridad los motivos que lo llevan a tomar la decisión, pero ello no tiene como necesaria consecuencia que la Corte quede habilitada para anular o devolver un laudo por el hecho de que los arbitradores se hayan limitado a aludir a los principios de equidad o porque simplemente no los haya invocado. Lo cierto es que ningún artículo del Código Sustantivo del Trabajo prevé tal obligación para los árbitros.

Por último, el hecho de establecerse en el laudo beneficios que puedan generar diferencias con otros

sindicatos, no constituye en sí mismo un trato discriminatorio, pues la jurisprudencia ha considerado legítimo que los árbitros se remitan a modo de referente o parámetro a estos acuerdos convencionales, bien sea para acoger su contenido total o parcialmente, o ya sea para adoptarlo con modificaciones; e incluso ha defendido el criterio que pueden prescindir totalmente de ellos, «ya que la remisión a esos acuerdos es potestativa más no obligatoria» (SL3491-2019, reiterada en SL4478-2020).

De suerte que la impugnación no prospera y, en consecuencia, **no se anulará ni se devolverá al Tribunal el artículo 7.° *«auxilio para la actividad sindical»* del laudo arbitral.**

2.2 Responsabilidad empresarial

Pliego

ARTÍCULO 13 – RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL: La **CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA (AGROSAVIA)** creará un fondo para compra y mejora de vivienda de dos mil millones; con préstamo hasta por dos veces para la misma vivienda, donde por primera vez será hasta 100 S.M.L.M.V. y por segunda oportunidad hasta de 50 S.M.L.M.V. , y el cobro del interés será del 4% anual, este fondo tendrá la participación en su creación de la Organización Sindical SINALTRACORPOICA y será incorporado en la Política de Incentivo al ahorro, con el fin de que los trabajadores puedan seleccionarlo como una de las alternativas del manejo de su ahorro institucional y voluntario.

Laudo

El Tribunal lo concedió en los siguientes términos:

“FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA. La CORPORACIÓN COLOMBIANA DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIA –

> AGROSAVIA realizará las gestiones pertinentes ante el MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL para la destinación de una suma del presupuesto aprobado para la vigencia del año 2025, cuyo fin será la creación del fondo rotatorio de vivienda para los trabajadores afiliados a SINALTRACOPOICA, de acuerdo con la reglamentación que presente la CORPORACIÓN COLOMBIANA DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIA – AGROSAVIA para estos efectos."

Argumentos del sindicato

Asevera que de la sola lectura de la cláusula se puede observar que existen diferencias sustanciales entre lo pedido por el sindicato y lo concedido por el Tribunal, reflejando falta de congruencia; además, que la cláusula es ambigua, oscura y confusa, «*dejando en el limbo jurídico el espíritu y el querer del sindicato*», sin que la empresa quedara comprometida a cumplir con la decisión arbitral, «*simplemente la deja en gestión de AGROSAVIA ante el MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL para la destinación de una suma del presupuesto aprobado para la vigencia del año 2025*».

Réplica

Manifiesta que el sindicato pretende exigir a la empresa el reconocimiento de unas sumas exorbitantes sin justificación alguna, razón por la cual solicita no acceder a lo pretendido en el recurso de anulación.

Se considera

En lo que atañe a la cláusula sobre la creación de un fondo para «*compra y mejora de vivienda*», tiene enseñado la

Sala que no contraría ninguna disposición de orden constitucional o legal, sino que aparece inspirada en fines plausibles, dado que una de las necesidades primordiales de los trabajadores es la adquisición de vivienda, la cual constituye un factor fundamental para el mejoramiento del nivel de vida del trabajador y su familia, y también pretende prestar ayuda y colaboración al trabajador que ha sufrido una calamidad doméstica.

La organización sindical da a entender que solicita la devolución de la cláusula por contener una decisión que atenta contra el principio de congruencia, en cuanto observa que *«[…] existen diferencias sustanciales entre lo solicitado por el extremo sindical y lo concedido por el [Tribunal] […]»*, y a ese apartado se contraerá el estudio de la Sala.

Cumple, en primera medida, memorar la posición de la Corte respecto del principio de congruencia, al cual se encuentran atados los árbitros en el ejercicio de la función que les es propia, es decir, de desatar el conflicto colectivo para el cual fueron convocados. En sentencia CSJ SL5020-2021 expresó la Sala lo siguiente:

> Lo primero que hay que decir, es que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 458 del CST, la competencia de los árbitros consiste en resolver sobre aquellos puntos en los cuales las partes no lograron acuerdo en la etapa de arreglo directo y, por tanto, su competencia y obligación ineludible se contrae a desatar y agotar el objeto de su convocatoria.
>
> Ahora bien, debe señalarse que esta Sala de la Corte, ha sostenido de manera reiterada y pacífica que por naturaleza, los árbitros deben respetar el principio de congruencia, en relación con las aspiraciones o reclamaciones contenidas en el pliego de peticiones; así, en la sentencia CSJ SL4354-2019, que rememoró

lo sostenido en la CSJ SL, 1 jun. 2005, rad. 25583, reiterada en CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501, CSJ SL7078-20146, CSJ SL12506-2016, entre muchas otras, se sostuvo:

[…] el arbitramento debe respetar el principio de congruencia (C. de P.C. art. 672-8 y 9) en su triple implicación: a) Absteniéndose de resolver en puntos no sujetos a su decisión, b) Considerándose imposibilitado para conceder ultra petita, es decir más de lo pedido; y C) Decidiendo todos los puntos planteados> (Sentencia de la Sala Plena Laboral del 19 de julio de 1982. Gaceta Judicial No. 2410)".

Además, ha señalado esta corporación que si el Tribunal *«…excedió los linderos del diferendo que debía dirimir, por ejemplo, al proferir el laudo por fuera o más allá de lo pedido –extra o ultra petita-, acontece que la resolución de la Corte no sería otra que anularla, pero no podría reemplazarla como tampoco devolverla para que los árbitros adopten otra determinación…»* (CSJ SL12121-2017, CSJ SL334-2019). Ver también las sentencias CSJ SL17739-2015, CSJ SL12506-2016, CSJ SL3153-2017, CSJ SL8827-2017, CSJ SL819-2018.

Dicho criterio fue reiterado más recientemente, en las sentencias CSJ SL1573-2021 y CSJ SL2008-2021, última en la que se precisó:

[…] la Sala ha adoctrinado que si bien los árbitros deben pronunciarse sobre todos los puntos del pliego que no fueron objeto de arreglo directo, ello no significa que tengan que concederlos en los mismos términos en que fueron propuestos, pero sí respetando el referido principio de congruencia y los límites de las facultades ultra y extra petita (CSJ SL10918-2016, CSJ SL1971-2019 y CSJ SL3056-2020). (subrayado fuera del texto original).

De lo dicho, se colige que en aquellos eventos en los que se otorga un beneficio en términos diferentes a los solicitados en el pliego excediendo el límite de lo pedido, configura un fallo extra y ultra *petita* y, por ende, violatorio del principio de congruencia. (cursivas del texto)

En descenso al caso, al examinar el artículo 13 del pliego de peticiones presentado por Sinaltracorpoica, se verifica que solicitó la creación de un fondo para compra y mejora de vivienda por las sumas allí establecidas relativas a préstamos e intereses, incorporándolo dentro de una política de estímulo al ahorro institucional y voluntario por parte de

los trabajadores.

De otro lado, lo consagrado en el laudo corresponde a la orden dada a la empresa Agrosavia para que realice «*las gestiones pertinentes ante el MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL para la destinación de una suma del presupuesto aprobado para la vigencia del año 2025, cuyo fin será la creación del fondo rotatorio de vivienda para los trabajadores afiliados a SINALTRACOPOICA, de acuerdo con la reglamentación que presente la CORPORACIÓN COLOMBIANA DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIA – AGROSAVIA para estos efectos».*

Ahora bien, tal como quedó redactada la disposición, el Tribunal imprimió certeza respecto de la obligación que impuso al empleador para la consecución de los recursos que demanda la creación de un *«fondo rotatorio de vivienda»* para los trabajadores afiliados a Sinaltracorpoica, sin que se pueda aducir que se trata de una cláusula indeterminada o ambigua o que no se adoptó una resolución de fondo, siendo clara la forma cómo se resolvió la petición, aunado a que los árbitros resolvieron el conflicto sin exceder el límite de lo pedido y con sujeción al principio de congruencia.

En efecto, lo decidido por el Tribunal guarda correspondencia con la solicitud de la organización sindical, al exhortar al empleador a gestionar la consecución de los recursos para la creación de un fondo de vivienda, sin que el Tribunal se encontrara obligado a resolverla positivamente en los mismos términos que fue propuesta, pues el

mecanismo formulado mantiene una finalidad y simetría con lo pedido, así se haya contemplado en términos diferentes, guardando conformidad con el principio de congruencia y atendiendo a los límites de las facultades *ultra y extra petita,* de manera que **la cláusula no se anulará ni se devolverá al Tribunal.**

3. CLÁUSULAS QUE FUERON NEGADAS Y QUE EL SINDICATO SOLICITA SEAN RECONOCIDAS.

Pliego

ARTÍCULO 11 – RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: La CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA AGROSAVIA pagará los beneficios de escolaridad para los trabajadores sindicalizados que ya no puedan acceder a este beneficio por edad o que no hayan utilizado el beneficio; se le permita acceder a un cupo único a su núcleo familiar en primer grado de consanguinidad (esposa(o) o hijos). Se dará cumplimiento dentro del mes siguiente a la firma de la convención colectiva de trabajo.

ARTÍCULO 12 – RESPONSABILIODAD SOCIAL EMPRESARIAL: La CORPORACIÓN COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA (AGROSAVI**A)** dará como ayuda escolar para cada hijo que este cursando la primera infancia, preescolar primaria, y secundaria un salario mínimo legal mensual vigente S.M.L.M.V semestralmente solidariamente por la Negociación del Pliego de Peticiones.

Para cada hijo o hijastro que este estudiando técnicas, tecnologías, universitarios, pregrado la empresa dará semestralmente 1,5 S.M.L.M.V.

Educación especial por cada hijo o hijastro que este en educación especial, la CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA (AGROSAVIA) dará dos (2) S.M.L.M.V

Para el trabajador que este cursando estudios superiores, técnicas, tecnológicas y universitarias; dos (2) S.M.L.M.V, semestrales.

ARTÍCULO 14 – RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: La CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA (AGROSAVIA) aportara para el grupo familiar que este en la EPS del trabajador, 2 S.M.L.M.V para que el trabajador pague un plan complementario de salud.

ARTÍCULO 19 – RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: La CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA (AGROSAVIA) para cada grupo familiar aportara ½ S.M.L.M.V por trabajador sindicalizado por celebración del día de la familia.

ARTÍCULO 37 – COMPENSACIÓN DE CALENDARIO: La CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA AGROSAVIA pagará 06 días de salario básico a todos los trabajadores en el mes de enero (como recaudo de todo el año anterior), esto en aras de compensar los 07 días de los meses que tiene 31 marcados en el calendario anualmente, los cuales no son contemplados dentro de la nómina. Se dará cumplimiento al mes siguiente de la firma de la convención colectiva de trabajo.

ARTÍCULO 44 – INDEMNIZACIÓN: La CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA AGROSAVIA asumirá según la tabla de indemnización superior a las establecidas por la ley. por cada cinco años laborados en AGROSAVIA se les pague 10 S.M.L.M.V adicional a lo establecido en la tabla de indemnización.

ARTÍCULO 45 – BONIFICACIÓN POR FIRMA: La CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA AGROSAVIA.” Por la firma de la convención Colectiva del 2022 se le dará a cada afiliado de nuestra Organización Sindical por única vez el equivalente al 50 % S.M.L.M.V. Se pagará al mes siguiente de la firma de la convención colectiva de trabajo.

ARTÍCULO 48 – PRESTACIONES SOCIALES: La CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA AGROSAVIA otorgará el pago de dos primas de servicios en el año, cada una equivalente un S.M.L.M.V del trabajador, la primera prima se pagará en el mes de junio y la segunda en el mes de diciembre.

Estas primas serán pagadas a todos y cada uno de los trabajadores de la corporación que estén vinculados a la Organización Sindical SINALTRACORPOICA, la prima de junio se pagara con retroactividad.

ARTÍCULO 49 – PRESTACIONES SOCIALES: La CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA AGROSAVIA.” otorgará el pago de la prima de VACACIONES

(100%) a cada uno de sus trabajadores independiente del contrato laboral firmado, Se dará cumplimiento al mes siguiente de la firma de la convención colectiva de trabajo.

ARTÍCULO 50 – ALIMENTACIÓN PARA EL TRABAJADOR: La CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA AGROSAVIA considerando que aquellos trabajadores del personal que laboran en los Centros de Investigación de **AGROSAVIA** y que residen en áreas distantes de los centros y que deben salir de sus hogares desde la madrugada, no les permite tener una buena calidad de desayuno por los tiempos que deben recorrer hacía la zona de trabajo, la entidad otorgará un bono del 50% del costo del desayuno. Se dará cumplimiento al mes siguiente de la firma de la convención colectiva de trabajo.

Laudo

ARTÍCULO 11°. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL; ARTÍCULO 12°. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL; ARTÍCULO 14°. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL; ARTÍCULO 19°. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL; ARTÍCULO 37°. COMPENSACIÓN DEL CALENDARIO; ARTÍCULO 44°. INDEMNIZACIÓN; ARTÍCULO 48°. PRESTACIONES SOCIALES; ARTÍCULO 49°. PRESTACIONES SOCIALES; y ARTÍCULO 50°. ALIMENTACIÓN PARA EL TRABAJADOR.

El Tribunal los negará, dado la incidencia económica de estas peticiones, para no comprometer la subsistencia de la Entidad y, por ende, la fuente de empleo, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal limitada por transferencias que recibe la Corporación según lo establecido en la Ley 1731 de 2014, el esfuerzo económico de la Entidad en los acuerdos a los que llegaron la partes en la etapa de arreglo directo y el déficit financiero que reportó la Entidad a 30 de septiembre 2023, sin que se pueda perder de vista que las partes reconocen las limitaciones en la disponibilidad de los recursos, lo cual se encuentra reflejado en los acuerdos a los históricamente logrados por las partes, así como por la Entidad con otras organizaciones sindicales.

Con relación al artículo 45.°, que contiene la denominada *«bonificación por firmas»*, el laudo señaló:

Los árbitros niegan esta petición porque el reconocimiento de la bonificación solicitada está condicionado en forma expresa a la firma de la convención colectiva de trabajo, esto es, el instrumento mediante el cual las partes soluciona directamente el conflicto colectivo, sin la intervención del tribunal de

arbitramento.

Sobre el particular la sentencia CSJ SL4089-2022 dispuso:

> "En lo atinente a cláusulas de similares contornos, esta Sala, de vetusta, tiene adoctrinado que si de manera expresa en el pliego de peticiones se supeditó su reconocimiento a la firma de la convención, como aquí sucedió, se entiende que tal beneficio sería otorgado únicamente por el empleador en el evento en que las partes pusieran fin directamente al conflicto con la firma del acuerdo colectivo, es decir, que fuera fruto de la autocomposición, condición que al no presentarse, en razón a que el diferendo se solucionó mediante la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio (heterocomposición), los árbitros no podían concederlo (sentencias CSJ SL, 9 sep. 2003, rad. 22322, CSJ SL17654-2015, CSJ SL4736-2017, CSJ SL3430-2018, CSJ SL1971-2019, entre muchas)."

Argumentos del sindicato

Manifiesta que no existe prohibición alguna para que un Tribunal pueda reconocer con equidad y proporcionalidad lo solicitado en estas peticiones, ya que estos pueden establecer beneficios reconocidos por el empleador de manera extralegal, por liberalidad o crear prestaciones sociales nuevas, «*siempre y cuando se tengan en cuenta las circunstancias objetivas, sociales o económicas que rodean el conflicto, ponderando los argumentos de una y otra parte según lo ha indicado la Sala de Casación Laboral en la sentencia [CSJ SL2453-2023]*».

Asevera que según la jurisprudencia de esta Sala, «*la incidencia económica de un laudo aplicable a un sindicato minoritario se mide en función del número real de afiliados y no frente a la totalidad de trabajadores o los que a futuro considere la empresa que lleguen a afiliarse*».

Réplica

Asegura que los beneficios económicos exigidos por el sindicato, en razón a su cuantía y los términos y condiciones pretendidos, implicaría una grave afectación al patrimonio de AGROSAVIA, «*exponiéndola incluso a un desbalance económico que podría derivar en su desaparición*», como en efecto lo estableció el Tribunal «*para evitar la desaparición inminente de la Corporación*».

Se considera

Importa a la Sala recordar que la competencia de la Corte se limita a anular o no anular las cláusulas del laudo concernidas o a devolverlas a los árbitros para que tomen decisiones de fondo en el caso de que siendo competentes se hayan inhibido y, muy excepcionalmente, a modular las estipulaciones arbitrales, para que en aplicación del principio de conservación del derecho, le dé al pronunciamiento un sentido que se avenga con los preceptos superiores a los cuales debe sujetarse (CSJ SL17703-2015 y CSJ SL2619-2021, entre otras).

De cara a la solicitud del sindicato para que las peticiones sean reconocidas, ha de precisarse que el asunto fue resuelto de manera específica por los árbitros, en el sentido de negarlas, sustentado en razones de equidad, las cuales si bien no poseen la carga argumentativa propia de la decisión en derecho, como ha sido objeto de consideración por esta Sala, las motivaciones sencillas se entienden

cubiertas por una presunción de sustento en la equidad y el hecho de que la argumentación no se hubiera sido lo suficientemente prolija, no constituye causa para anular el laudo arbitral así como tampoco será objeto de modulación o devolución, en la medida en que los razonamientos en equidad se edifican a partir del sentido común, las reglas de la persuasión racional, la apreciación objetiva de los hechos probados, las posiciones de las partes y la naturaleza del conflicto (CSJ SL1448-2022, CSJ SL3201-2021, entre otras).

Visto tanto el contenido del laudo como los elementos de juicio que tuvieron los árbitros a su disposición, se denota que la petición fue negada, teniendo en cuenta: *i)* un criterio de incidencia económica y de disponibilidad presupuestal; y *ii)* el déficit financiero que reportó la entidad a 30 de septiembre de 2023.

Importa precisar que la Corte devuelve el laudo cuando el Tribunal haya proferido una decisión inhibitoria o declarado su falta de competencia para resolver una petición, que en últimas sí está facultado, siendo ilógico que se solicite una devolución del laudo, máxime cuando en este punto los árbitros negaron la solicitud en el laudo arbitral por razones de equidad.

Las razones vertidas en el laudo, no solo para estas peticiones sino para todas las que hicieron parte del pliego donde no se llegó a ningún acuerdo en la etapa de arreglo directo, contienen motivaciones específicas y concretas, haciéndose alusiones sucintas sobre las razones que

respaldaban la posición unánime o mayoritaria según el caso. Así, como la sustentación esgrimida por los árbitros satisfizo los parámetros arriba anotados, tal circunstancia no constituye causal para que la decisión arbitral estuviere desprovista de motivación y por ello fuere objeto de devolución al Tribunal para su decisión.

Para efectos del recurso, como ciertamente hubo una decisión de fondo, de carácter negativo en este caso, no hay objeto material sobre el cual recaiga un pronunciamiento en esta sede extraordinaria (CSJ SL2062-2021).

Sin más, la impugnación no prospera y, en consecuencia, **no se anulará ni se devolverá al Tribunal el artículo 5.° del laudo arbitral que negó lo solicitado en los artículo 11.°, 12.°, 14.°, 19.°, 37.°, 44.°, 45.°, 48.°, 49 y 50.° del pliego de peticiones.**

Las costas en el recurso extraordinario están a cargo del Sindicato, al no ser próspero y haberse presentado réplica. Se fijan como agencias en derecho la suma de seis millones doscientos mil pesos m/cte. ($6.200.000), que se incluirán en la liquidación que se practique conforme a lo preceptuado en el artículo 366 del CGP.

VI. 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,

RESUELVE:

PRIMERO: NO ANULAR, **NI DEVOLVER** las disposiciones atacadas del Laudo Arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio el treinta (30) de enero de dos mil veinticuatro (2024), con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN COLOMBIANA DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIA - SINALTRACORPOICA** y la empresa **CORPORACIÓN COLOMBIANA DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIA - AGROSAVIA**.

SEGUNDO: Costas como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Ministerio de Trabajo para lo de su competencia.

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala
Aclaración de voto



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaro voto parcial y salvo voto parcial



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

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: 144335ED55D3FB972E0EDC8A2C82E0018EF3FB4C14F5971B386D82D437BC50B0
Documento generado en 2025-04-01