

## **COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO LABORAL: ¿QUÉ PUEDE Y QUE NO PUEDE DECIDIR SOBRE EL PLIEGO DE PETICIONES?**

El cierre de la negociación colectiva de trabajo, sin acuerdo, conlleva la solución al conflicto colectivo de trabajo a través de la decisión de un Tribunal de Arbitramento, llamada Laudo Arbitral, sobre las peticiones presentadas por el Sindicato a través del Pliego de Peticiones. El Tribunal de Arbitramento es conformado por 3 árbitros (uno nombrado por la empresa, uno nombrado por el sindicato, y el tercero de ellos nombrado en consenso entre los dos árbitros nombrados, o en su defecto, sorteado por el Ministerio del Trabajo).

Pues bien, el Tribunal de Arbitramento cuenta con limitaciones frente a su competencia; no tiene la facultad de decidir sobre la totalidad de los puntos del Pliego de Peticiones y frente a ello, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha delimitado la capacidad de decisión de estos cuerpos colegiados que, recordemos, deciden en equidad.

En reciente sentencia SL 3510 de 2024, la Corte Suprema de Justicia realizó un recuento de numerosos pronunciamientos jurisprudenciales que recuerdan los límites de competencia del órgano arbitral.

### **1. Peticiones de contenido jurídico**

Una afirmación muy común cuando el conflicto colectivo pasa a un Tribunal de Arbitramento es que estos no pueden pronunciarse sobre aquellas peticiones que consagren aspectos regulados en la Ley. No obstante, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha evolucionado en este sentido, permitiendo que exista un pronunciamiento por parte del Tribunal, siempre que ello no tenga una incidencia práctica en las relaciones laborales, es decir, que sea una mera repetición de un enunciado normativo. Es decir, para la Corte su inclusión no es motivo de anulación, y su no inclusión tampoco habilita la devolución, ya que, en últimas, su aplicabilidad no depende de su consagración en un Laudo (sentencias SL 2665 de 2023, SL 3091 de 2023, SL 3174 de 2023, SL 2694 de 2022, SL 1950 de 2021).



Un ejemplo de una cláusula de contenido normativo sobre la que es viable pronunciarse por parte del Tribunal sería la siguiente: **“ARTÍCULO X. FAVORABILIDAD. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las fuentes formales de derecho, prevalecerá la más favorable para los trabajadores beneficiarios de la misma.”** En contraposición, cuando un artículo del Laudo modifica la esencia de una norma, excediendo la simple consagración del enunciado normativo, es susceptible de anulación, un ejemplo de ello fue analizado por la Corte en reciente sentencia SL 3510 de 2024, en la que anuló un enunciado que obligaba al empleador a “promover activamente” el derecho de asociación sindical de todos sus trabajadores. Aclaró que los convenios 87 y 98 de la OIT y la Ley imponen el deber al empleador de “garantizar”, en una órbita más prohibitiva que activa.

En conclusión, si el artículo consagra un principio inicialmente regulado en la norma, y extiende o amplía la protección de la misma, el Tribunal puede pronunciarse, pero la decisión debe limitarse a una réplica de lo establecido en la norma, negando su ampliación o extralimitación.

## 2. Peticiones de carácter administrativo

Ahora pasamos a las peticiones que implican una limitante al empleador respecto de su capacidad de decidir. Esto porque la petición busca prohibir determinaciones, imponer una modalidad de administración, o someter ciertas decisiones a la concertación con la Organización Sindical. Existen muchas peticiones en ese sentido en la mayoría de pliegos de peticiones. Veamos qué ha dicho la Corte Suprema de Justicia frente a las más comunes:

### a. Prohibición de celebrar pactos colectivos de trabajo:

Con la discusión sobre la legalidad de los Pactos Colectivos, es una petición común en los pliegos de peticiones más recientes el consagrar la prohibición para el empleador de celebrar pactos colectivos o de extender unilateralmente los beneficios convencionales a los demás trabajadores. La Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en que este tipo de peticiones no son susceptibles de ser decididas por un Tribunal de Arbitramento (Sentencia SL 1309 de 2022).

Ahora bien, el Tribunal en este caso podría apelar al sentido de la petición y, entendiendo que la misma pretende la equidad y estabilidad, puede consagrar en el artículo la garantía de respeto por el derecho de asociación sindical.



### **b. Creación de comités bilaterales de toma de decisiones**

Es usual encontrar en los pliegos de peticiones solicitudes de concertación sobre decisiones que normalmente adopta la Compañía de manera unilateral. Al respecto, la Corte ha hecho hincapié en que, si bien el Tribunal de Arbitramento puede decidir la creación de un comité bilateral, el mismo únicamente puede tener funciones consultivas y no decisorias.

Es decir, que el Tribunal no es competente para crear un comité entre la empresa y el sindicato con funciones de coadministración o codirección con la empresa (Sentencias SL 3510 de 2024, SL 2656 de 2023 y SL 4089 de 2022).

### **c. Creación de días de descanso adicionales a los legales**

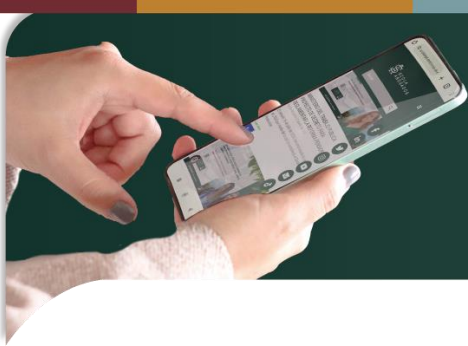
Si bien esto podría parecer un beneficio extralegal de carácter económico, la Corte ha aclarado que el Tribunal se extralimitaría en su competencia si crea días de descanso en fechas especiales como semana santa, navidad, o 31 de diciembre, entre otros, pues estos beneficios solo pueden crearse por la liberalidad del empleador o por el acuerdo entre las partes (Sentencias SL 3510 de 2024, SL 2656 de 2023, SL 3978 de 2022, SL 6108 de 2017).

### **d. Modificación o concertación de la jornada laboral**

Cualquier decisión que implique: la imposición de una jornada laboral específica, la definición de horarios de trabajo, la determinación de turnos, la determinación de rotaciones periódicas de trabajadores, entre otras, son decisiones que escapan de la órbita de competencia del Tribunal de Arbitramento.

Al respecto, en sentencias como la SL 1944 de 2021, la Corte Suprema de Justicia aclaró que las decisiones del Tribunal que modifican jornadas, descansos y turnos de trabajo, son una extralimitación a la competencia por vulnerar la autonomía administrativa del empleador, y por lo tanto, son anulables.

En conclusión, cuando el pliego consagre artículos que pretenden la coadministración, o limiten al empleador su autonomía en la toma de decisiones, el Tribunal de Arbitramento puede pronunciarse consagrando cierto nivel de participación del sindicato y los trabajadores en las decisiones, pero no comprometiéndolos sus facultades administrativas.



### 3. Peticiones económicas y de garantías sindicales

Respecto de este tipo de peticiones, las únicas precauciones que deben tener los árbitros son las relacionadas con el concepto de equidad en sí mismo, que para la Corte Suprema de Justicia es una expresión de justicia social, que no es medible matemáticamente, sino que consiste en dar a cada quien lo que merece según su mérito y condiciones (Sentencias SL 1944 de 2021 y SL 3349 de 2020). En esa medida, la equidad no necesariamente tiene relación directa con el impacto económico que puede tener una petición, sino en lo razonable y equitativo que sería concederle dadas las condiciones laborales y financieras de la empresa.

Ahora bien, en este punto vale la pena mencionar la imposibilidad del Tribunal de determinar ajustes salariales o beneficios económicos con efectos retroactivos. En este punto se aclara que ello es distinto a la aplicación retrospectiva de las normas arbitrales. En síntesis, el Tribunal puede fijar ajustes salariales que se apliquen antes de la fecha de expedición del Laudo, pero que debieron aplicarse durante el conflicto colectivo de trabajo (porque, por ejemplo, desde la presentación del pliego de peticiones no se realizó ningún ajuste salarial, o porque se evidenciaron periodos de no incremento en el pasado y se busca corregirlo equitativamente a futuro), pero no es viable que se establezcan disposiciones del Laudo que apliquen periodos anteriores a la presentación del Pliego de Peticiones (por ejemplo: el pliego se presentó en febrero de 2025, y el tribunal fija el ajuste salarial de enero de 2024). Este criterio lo reitera la Corte en sentencias SL 1932 de 2023 y SL 3076 de 2022.

Así las cosas, si bien están delimitados algunas “líneas rojas” en materia de competencia de Tribunal de Arbitramento, lo cierto es que, contrario a lo que suele pensarse, los Tribunales de Arbitramento pueden pronunciarse sobre la mayoría de peticiones de un pliego, pero el alcance de sus decisiones hallan limitación en no exceder el objeto de la protección de una norma, y no transgredir la autonomía administrativa del empleador.

Sin duda, conocer lo que puede o no decidir un Tribunal de Arbitramento es una información que las partes de la relación colectiva deberían tener lo suficientemente claras antes de iniciar la negociación colectiva, pues contribuye a conocer los posibles resultados en caso de no acuerdo, y ello modula las expectativas de la negociación.

**Por: Fabrizio Gasca**  
[fgasca@scolalegal.com](mailto:fgasca@scolalegal.com)

14 de febrero de 2025