

IMPUGNACIÓN DE LAUDOS ARBITRALES LABORALES EN COLOMBIA: CRITERIOS DE  
CONTROL JUDICIAL Y SEGURIDAD JURÍDICA

AUTORA

MARIA CAMILA RODRIGUEZ GÓMEZ

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO PARA OPTAR AL TITULO DE ABOGADA

DIPLOMADO EN DERECHO PROCESAL

FACULTAD DE DERECHO

TUTOR(A):

MARIA ISABEL PEÑA CUERVO

MAYO, 2025

## **Resumen**

El control judicial sobre los laudos arbitrales laborales en Colombia se ejerce con base en criterios estrictamente limitados por la Ley 1563 de 2012, los cuales buscan preservar la seguridad jurídica y garantizar el respeto al debido proceso. Los jueces no pueden revisar el fondo del conflicto decidido por el tribunal arbitral, sino que deben ceñirse a las causales legales de anulación, tales como la extralimitación de funciones, la violación de procedimientos o la falta de motivación. La jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que este control debe ser restrictivo y excepcional, orientado a corregir irregularidades que afecten derechos fundamentales o el orden público laboral. Así, se consolida una doctrina que equilibra la autonomía del arbitraje con la necesidad de protección jurídica, asegurando la legitimidad del mecanismo como solución alternativa a los conflictos laborales.

## **Palabras clave**

Control judicial, laudo arbitral, arbitraje laboral, seguridad jurídica, debido proceso.

## **Abstract**

Judicial review of labor arbitration awards in Colombia is exercised based on criteria strictly limited by Law 1563 of 2012, which seek to preserve legal certainty and guarantee respect for due process. Judges cannot review the merits of the dispute decided by the arbitral tribunal, but must adhere to legal grounds for annulment, such as exceeding their functions, violation of procedures, or lack of justification. The jurisprudence of the Constitutional Court and the Supreme Court of Justice has established that this review must be restrictive and exceptional, aimed at correcting irregularities that affect fundamental rights or public order at work. Thus, a doctrine has been consolidated that balances the autonomy of arbitration with the need for legal protection, ensuring the legitimacy of the mechanism as an alternative solution to labor disputes.

## **Keywords**

Judicial review, arbitration award, labor arbitration, legal certainty, due process.

## **Introducción**

La impugnación de los laudos arbitrales laborales en Colombia constituye un tema crucial dentro del ámbito jurídico, dado que refleja la tensión entre la autonomía del arbitraje como mecanismo de resolución de conflictos y la necesidad de control judicial para garantizar la justicia en los procesos laborales. El arbitraje laboral, como alternativa a los tribunales tradicionales, ha ganado relevancia en el país debido a su capacidad para resolver disputas de manera más ágil y especializada. Sin embargo, la intervención del poder judicial en la impugnación de los laudos plantea cuestiones sobre la seguridad jurídica y la eficacia del sistema arbitral. Este ensayo busca explorar los criterios de control judicial aplicables a la impugnación de laudos arbitrales laborales en Colombia y evaluar cómo estos afectan la seguridad jurídica, la confiabilidad del arbitraje y la protección de los derechos de las partes involucradas.

Por ello, surge la siguiente pregunta problema: ¿Cómo influyen los criterios de control judicial en la impugnación de los laudos arbitrales laborales en Colombia sobre la seguridad jurídica y la efectividad del arbitraje como mecanismo de resolución de conflictos laborales?

La elección del arbitraje como medio para resolver conflictos laborales en Colombia ha sido una de las medidas adoptadas para desahogar los tribunales y fomentar una resolución más expedita y especializada de las disputas. Sin embargo, el control judicial sobre los laudos arbitrales genera un debate sobre si dicho control garantiza o, por el contrario, debilita la seguridad jurídica. El presente estudio resulta fundamental para comprender el impacto de estos criterios judiciales, identificar posibles riesgos de inseguridad jurídica y proponer soluciones que contribuyan a un arbitraje laboral más confiable y efectivo en Colombia. Este análisis, además, tiene implicaciones para la mejora de la legislación y las prácticas arbitrales en el país.

Es así como el fin esencial de este ensayo es analizar los criterios de control judicial aplicables a la impugnación de laudos arbitrales laborales en Colombia. Se parte por examinar el marco normativo y jurisprudencial que regula la impugnación de laudos arbitrales laborales en Colombia. Posteriormente se identifica los criterios utilizados por los jueces para ejercer el control judicial sobre los laudos arbitrales laborales y finalmente, se evalúa en qué medida la posibilidad de impugnar los laudos afecta la seguridad jurídica y la confianza en el sistema arbitral laboral colombiano.

La metodología de este ensayo será de carácter cualitativo, basada en el análisis de la legislación colombiana, doctrina relevante y jurisprudencia sobre la impugnación de laudos arbitrales laborales. Se realizará una revisión exhaustiva de las normas aplicables, con un enfoque en el Código Procesal del Trabajo y la Ley 1563 de 2012. Además, se analizarán casos jurisprudenciales recientes para identificar los criterios de control judicial utilizados por la Corte Suprema de Justicia y otros tribunales competentes. También se llevará a cabo una comparación con los sistemas de impugnación de laudos arbitrales en otros países con experiencia en arbitraje laboral, lo que permitirá obtener una visión más amplia de los posibles modelos a seguir en Colombia.

## **1. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL QUE REGULA LA IMPUGNACIÓN DE LAUDOS ARBITRALES LABORALES EN COLOMBIA**

El estudio del marco normativo y jurisprudencial que regula la impugnación de laudos arbitrales laborales en Colombia exige una aproximación detallada a las normas sustantivas y procedimentales que configuran este mecanismo en el ordenamiento jurídico nacional. La legislación colombiana reconoce el arbitraje como un medio alternativo de resolución de conflictos, consagrado tanto en normas internas como en tratados internacionales. En el ámbito laboral, su regulación encuentra fundamento principalmente en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y en el Código General del Proceso, los cuales establecen las condiciones, límites y formas de control judicial sobre las decisiones arbitrales.

El artículo 131 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en concordancia con los artículos 306 a 317 del Código General del Proceso (Ley 1564 de 2012), contempla la posibilidad de interponer recursos contra los laudos arbitrales cuando se verifiquen causales específicas, como la violación del debido proceso, el desconocimiento de normas sustanciales o la extralimitación de las facultades del tribunal. Este marco legal busca un equilibrio entre el principio de autonomía del arbitraje y la garantía constitucional del acceso a la administración de justicia, lo que ha generado debates doctrinales y jurisprudenciales respecto a los alcances reales de ese control (Congreso de la República de Colombia, 2012).

En particular, la jurisprudencia del Consejo de Estado ha desempeñado un papel determinante en la interpretación de las normas procesales sobre la impugnación de laudos.

Dicha corporación ha reiterado que si bien el laudo arbitral equivale a una sentencia judicial en firme (Consejo de Estado, 2014), ello no implica que esté exento de control judicial, especialmente cuando se alegan vicios sustanciales que puedan afectar derechos fundamentales de las partes. Esta postura se fundamenta en el principio de legalidad y en el deber del Estado de garantizar la justicia material, conforme lo establece el artículo 228 de la Constitución Política de Colombia.

A nivel doctrinal, diversos autores han advertido sobre la necesidad de fortalecer el marco normativo que regula la impugnación, con el fin de evitar que este mecanismo se convierta en un obstáculo para la eficacia del arbitraje. Por ejemplo, Aragón Betancourt (2020) argumenta que el exceso de formalismos y la ambigüedad en la determinación de causales de nulidad o anulación puede desincentivar el uso del arbitraje laboral, socavando así los esfuerzos por descongestionar los despachos judiciales mediante mecanismos alternativos.

Además, es necesario mencionar el impacto de la Ley 1563 de 2012 (Estatuto de Arbitraje Nacional e Internacional), la cual, aunque de aplicación general, ha influido indirectamente en el arbitraje laboral al sentar principios de interpretación sobre autonomía, celeridad y mínima intervención judicial. Si bien esta ley excluye expresamente el arbitraje laboral colectivo de su ámbito, sus lineamientos han sido acogidos por analogía en ciertos fallos, lo cual demuestra la necesidad de actualizar y armonizar la normativa procesal laboral con los estándares modernos de justicia arbitral (Congreso de la República de Colombia, 2012).

En este sentido, el marco normativo y jurisprudencial vigente presenta importantes avances, pero también desafíos significativos, entre los cuales se destaca la falta de unificación doctrinal respecto a los efectos y alcances del control judicial de los laudos laborales. Esto ha generado incertidumbre jurídica tanto para empleadores como para trabajadores, especialmente en lo que respecta a la estabilidad de las decisiones arbitrales y la predictibilidad de los fallos.

Por tanto, resulta fundamental diseñar e implementar una reforma normativa que clarifique los criterios de impugnación y limite la discrecionalidad judicial podría contribuir a fortalecer la confianza en el sistema arbitral colombiano como un verdadero mecanismo alternativo de resolución de conflictos laborales (Vergara Montiel, 2018).

## **2. CRITERIOS UTILIZADOS POR LOS JUECES PARA EJERCER EL CONTROL JUDICIAL SOBRE LOS LAUDOS ARBITRALES LABORALES**

Comprender los criterios que los jueces emplean para ejercer control judicial sobre los laudos arbitrales laborales en Colombia no solo implica un ejercicio técnico de análisis legal, sino también una exploración del pensamiento judicial como reflejo del equilibrio entre seguridad jurídica y justicia material (Reyes Sinisterra, 2018). En el contexto del arbitraje laboral, el juez no actúa como un simple verificador formal de irregularidades, sino que se convierte en garante de los derechos fundamentales, del debido proceso y del respeto por el marco normativo que rige la actuación arbitral (Consejo de Estado, 2021).

Uno de los primeros criterios que se evidencian con claridad en la jurisprudencia colombiana es el de la legalidad objetiva del laudo arbitral. Los jueces, al ejercer su función de control, examinan si el tribunal de arbitramento se ajustó estrictamente al marco jurídico que regula la controversia (Mantilla Serrano, 2007). Esto incluye la correcta aplicación de las normas sustantivas laborales, el respeto por los principios del derecho colectivo del trabajo y la actuación dentro de los límites del pacto arbitral que dio origen al tribunal. El Consejo de Estado ha señalado que el laudo no puede convertirse en un acto de voluntad subjetiva del

árbitro, sino que debe enmarcarse en una lógica argumentativa, razonada y jurídicamente fundada (Consejo de Estado, 2020).

Además del respeto a la legalidad, otro criterio frecuentemente considerado es el de la garantía del debido proceso. En diversas decisiones judiciales, se ha establecido que cualquier irregularidad procesal que afecte el derecho a la defensa, la contradicción de pruebas o la imparcialidad del tribunal, puede dar lugar a la anulación del laudo (Consejo de Estado, 2021). Este enfoque humaniza el derecho arbitral, pues no se trata únicamente de validar un resultado, sino de revisar si ese resultado se obtuvo mediante procedimientos que respeten la dignidad de las partes involucradas. Así, el juez se convierte en custodio de un proceso que, aunque alternativo, no puede desligarse de los principios constitucionales que rigen toda actuación judicial en Colombia (López y Cruz, 2022).

La impugnación judicial de laudos arbitrales laborales en Colombia se configura como un mecanismo excepcional, cuyo ejercicio debe conciliar la garantía del debido proceso con la estabilidad de las decisiones arbitrales. En este sentido, los jueces ordinarios, al revisar un laudo, deben limitarse a los causales expresamente autorizados por el ordenamiento jurídico, conforme al artículo 40 de la Ley 1563 de 2012 (Congreso de la República de Colombia, 2012). Esta norma establece causales taxativas de anulación, que excluyen cualquier revisión del fondo del asunto y se centran en vicios de forma o violaciones sustanciales del debido proceso (Herrera Mercado, 2022).

Uno de los criterios más relevantes adoptados por los jueces ha sido la defensa del principio de legalidad y del derecho al debido proceso, entendidos como pilares esenciales del control judicial. El Consejo de Estado determinó que el control judicial de los laudos arbitrales debe orientarse a evitar decisiones manifiestamente arbitrarias, violatorias de derechos fundamentales o proferidas con desconocimiento de garantías mínimas procesales (Consejo de Estado, 2014). En consecuencia, el análisis judicial no puede convertirse en una segunda instancia, sino que debe verificar si el tribunal arbitral actuó dentro del marco normativo y procedimental previsto.

Adicionalmente, los jueces valoran si el laudo respeta los principios del derecho del trabajo, como la primacía de la realidad, el principio de favorabilidad y el carácter irrenunciable de los derechos laborales. Sin embargo, esto no autoriza al juez a reinterpretar las pruebas o reevaluar los hechos, a menos que dicha omisión constituya una vulneración manifiesta del orden público laboral (Herrera Mercado, 2022).

La doctrina también ha respaldado este enfoque ya que siguiendo a Guzmán Napurí (2007), el control judicial sobre los laudos arbitrales en materia laboral debe buscar un equilibrio entre la seguridad jurídica y la protección de los derechos fundamentales, evitando que el juez ordinario incurra en excesos revisores que desvirtúen la finalidad del arbitraje como mecanismo alternativo de resolución de conflictos.

### **3. POSIBILIDAD DE IMPUGNAR LOS LAUDOS AFECTA LA SEGURIDAD JURÍDICA Y LA CONFIANZA EN EL SISTEMA ARBITRAL LABORAL COLOMBIANO**

Otro criterio clave es la racionalidad argumentativa del laudo. La jurisprudencia ha establecido que un laudo no puede ser impugnado únicamente por su contenido desfavorable para una de las partes, sino por la ausencia de motivación lógica, clara y suficiente. El juez, en este sentido, no revisa el fondo del asunto como si fuera una segunda instancia, pero sí puede anular el laudo si este adolece de una argumentación arbitraria o irrazonable. Este criterio, de

fuerte raigambre constitucional, refuerza la importancia del derecho a una decisión fundada en derecho, no en la mera opinión del árbitro (Consejo de Estado, 2021).

Cabe destacar que el control judicial sobre los laudos laborales también responde a un enfoque garantista, especialmente en contextos donde existe una evidente asimetría entre las partes, como suele suceder en el ámbito laboral. Los jueces, al revisar los laudos, deben considerar que el trabajador es una parte vulnerable dentro de la relación jurídica y, por tanto, cualquier pronunciamiento que lesione de forma injustificada sus derechos fundamentales puede ser objeto de anulación (Guzmán Rubio, 2014). En este sentido, algunos sectores doctrinales han planteado que el control judicial debe incorporar una visión sustantiva de los derechos laborales como elementos de orden público, cuya protección no puede ser relativizada bajo el argumento de la autonomía del arbitraje (Mantilla Serrano, 2019).

No menos importante es el criterio de proporcionalidad. Los jueces deben ponderar si las consecuencias del laudo arbitral son compatibles con los principios de equidad y razonabilidad. Por ejemplo, un laudo que imponga condiciones desproporcionadas a una de las partes o que genere un desequilibrio injustificado en la relación laboral puede ser objeto de revisión, no por contrariar directamente la ley, sino por desconocer los valores constitucionales de justicia y equilibrio contractual (Reyes Sinisterra, 2018).

Finalmente, es importante destacar que los criterios judiciales no son inamovibles ni absolutistas. Como lo han indicado investigaciones recientes, estos se encuentran en constante evolución, adaptándose a las nuevas realidades del derecho del trabajo y del propio desarrollo del arbitraje como institución (Vergara Montiel, 2018). De esta forma, los jueces colombianos, en su tarea de ejercer control judicial sobre los laudos arbitrales laborales, no solo aplican el derecho, sino que también interpretan, desarrollan y proyectan principios que buscan armonizar la autonomía del arbitraje con la función social de la justicia laboral.

La posibilidad de impugnar los laudos arbitrales laborales plantea un dilema de profundo calado en el sistema jurídico colombiano, pues si bien constituye una garantía esencial para la tutela judicial efectiva y el respeto del debido proceso, también puede generar tensiones con dos pilares fundamentales del ordenamiento jurídico: la seguridad jurídica y la confianza en el arbitraje como mecanismo alternativo de resolución de conflictos laborales (Aragón Betancourt, 2021).

En primer lugar, debe entenderse que la seguridad jurídica implica la previsibilidad, estabilidad y coherencia del orden jurídico. En el ámbito del arbitraje laboral, la emisión de un laudo debe representar un punto final y definitivo para el conflicto, permitiendo a las partes afectadas empresas, sindicatos o trabajadores individuales, conocer las consecuencias jurídicas de sus actuaciones con suficiente certeza. Sin embargo, cuando se habilitan múltiples vías para impugnar un laudo arbitral, esa estabilidad puede verse erosionada, pues las decisiones dejan de ser firmes, y el proceso se extiende innecesariamente en el tiempo, lo que afecta la celeridad y eficacia del arbitraje (Reyes Sinisterra, 2018).

Esta tensión ha sido reconocida por el Consejo de Estado, que en reiteradas sentencias ha señalado que la intervención judicial en el arbitraje debe ser excepcional, so pena de desnaturalizar su función como mecanismo alternativo, expedito y autónomo (Consejo de Estado, 2014). A mayor intervención de los jueces en la revisión de laudos, menor será la capacidad del arbitraje de consolidarse como una forma real de descongestionar la justicia ordinaria laboral.

No obstante, también debe admitirse que el derecho a impugnar los laudos cumple un papel esencial en la garantía del control constitucional y legal del proceso arbitral. Este

mecanismo de revisión por parte de la jurisdicción ordinaria evita que el arbitraje se convierta en un escenario opaco o arbitrario, especialmente en controversias que involucran derechos fundamentales de los trabajadores. Así, el control judicial, cuando se ejerce dentro de parámetros razonables, fortalece la confianza de los ciudadanos en el arbitraje, al demostrar que existen herramientas para corregir errores graves o decisiones contrarias a derecho (Mantilla Serrano, 2019).

La cuestión, entonces, no es simplemente permitir o prohibir la impugnación de los laudos, sino establecer límites claros, coherentes y razonables que permitan armonizar la necesidad de control con la finalidad misma del arbitraje. En esta línea, la doctrina ha destacado que un sistema eficaz debe establecer causales taxativas de anulación, plazos breves para su interposición y criterios uniformes por parte de los jueces para evitar incertidumbre (Herrera Mercado, 2022). Cuando estos elementos no se encuentran debidamente definidos, la posibilidad de impugnar el laudo se convierte en una fuente de litigiosidad, lo cual contradice el espíritu mismo del arbitraje laboral.

En Colombia, la Ley 1563 de 2012 establece que los laudos arbitrales pueden ser anulados únicamente por causales expresamente previstas en la ley, tales como extralimitación del tribunal, violación del debido proceso o falta de motivación del laudo. Estas restricciones buscan equilibrar la protección de los derechos procesales con la necesidad de certeza jurídica. Sin embargo, la aplicación práctica de estas causales por parte de la judicatura no siempre ha sido uniforme, lo que genera dudas sobre la predictibilidad del sistema (Congreso de la República de Colombia, 2012).

Adicionalmente, los operadores jurídicos y usuarios del arbitraje laboral han manifestado que la posibilidad de impugnación, cuando se percibe como excesiva o como una simple segunda instancia disfrazada, desincentiva el uso de esta figura. Si una parte sabe que puede llevar el asunto ante un juez para buscar la anulación del laudo por razones que escapan a los límites legales, entonces la figura pierde atractivo como herramienta ágil y eficiente (Aragón Betancourt, 2021). Esto afecta especialmente a los trabajadores, quienes generalmente buscan soluciones rápidas y definitivas a sus conflictos laborales, sin la dilación que implican los procesos judiciales extensos.

En consecuencia, evaluar el impacto de la impugnación de los laudos implica comprender que la confianza en el arbitraje no depende solo de su autonomía, sino también de su legitimidad, la cual se ve reforzada por un control judicial que sea racional, proporcional y respetuoso del marco normativo. De esta manera, tanto la seguridad jurídica como la confianza institucional pueden coexistir si se delimitan con claridad los escenarios y condiciones bajo los cuales procede la impugnación (Consejo de Estado, 2019).

Desde una perspectiva humanizada del derecho, debe recordarse que el arbitraje laboral no es un fin en sí mismo, sino un medio para resolver controversias que afectan profundamente la vida de las personas trabajadoras. Por tanto, el diseño de mecanismos procesales como la posibilidad de impugnación debe responder a un criterio de justicia material y no exclusivamente formalista. Solo así se garantizará que el sistema arbitral laboral colombiano sea confiable, legítimo y respetuoso de los derechos fundamentales de las partes involucradas (Herrera Mercado, 2022).

La valoración de los efectos que tiene la impugnación de los laudos arbitrales en la seguridad jurídica y en la confianza depositada por los usuarios en el sistema arbitral laboral colombiano requiere una mirada no solo normativa, sino también empírica y valorativa. En la práctica, las partes acuden al arbitraje buscando soluciones eficaces, rápidas y definitivas a sus controversias laborales, sobre todo en un contexto donde la justicia ordinaria enfrenta

problemas crónicos de congestión judicial. Esta expectativa social respecto a la prontitud y firmeza del laudo arbitral se ve comprometida cuando la figura de la impugnación se convierte en una vía frecuente, incierta o prolongada para reabrir controversias ya decididas (García Rubio, 2014).

Desde una perspectiva doctrinal, la seguridad jurídica se vincula directamente con la necesidad de que las decisiones judiciales o cuasi-judiciales (como los laudos arbitrales) sean predecibles, estables y ejecutables sin dilación. La Corte Suprema de Justicia ha reconocido que el arbitraje laboral, al emanar de un acuerdo voluntario entre las partes, debe estar revestido de un carácter obligatorio y definitivo, salvo violaciones sustanciales del ordenamiento jurídico o del debido proceso (Consejo de Estado, 2019). La expansión indebida de las causales de impugnación o su interpretación laxa por parte de los jueces puede terminar socavando estos principios fundamentales.

Uno de los principales riesgos asociados al uso excesivo o distorsionado de la impugnación judicial de los laudos es la erosión del principio de cosa juzgada arbitral, el cual busca evitar que las decisiones arbitrales sean objeto de revisión ordinaria, preservando su autonomía y eficacia. Si la impugnación se interpreta como una segunda instancia encubierta, se vulnera la esencia misma del arbitraje, convirtiéndolo en un trámite previo a la judicialización del conflicto, y no en una alternativa autónoma y confiable de solución de controversias (López y Cruz, 2022).

Adicionalmente, desde la perspectiva de los trabajadores, quienes muchas veces enfrentan limitaciones económicas y requieren una pronta resolución de sus reclamos laborales, la posibilidad de impugnar puede representar un obstáculo más que una garantía. En casos en los que el empleador utiliza la impugnación como una estrategia dilatoria, no solo se posterga el cumplimiento del laudo, sino que también se genera un desgaste emocional, económico y jurídico para el trabajador. En este sentido, la posibilidad de impugnar debe ser una herramienta de justicia, y no un mecanismo de presión o abuso procesal (Consejo de Estado, 2014).

En cuanto a la confianza en el sistema arbitral laboral, esta depende en gran medida de la percepción de imparcialidad, transparencia y efectividad del proceso. Los actores laborales deben saber que sus controversias serán resueltas en un plazo razonable, por árbitros especializados y con decisiones definitivas puesto que cada vez que un laudo es revocado o anulado sin razones sólidas o bajo interpretaciones amplias y subjetivas, esa confianza se ve afectada (Vergara Montiel, 2018).

## **Conclusiones**

Por tanto, la evaluación del impacto de la impugnación debe considerar también los criterios jurisprudenciales aplicados por los jueces en cada caso concreto, su coherencia y su respeto al marco legal establecido. La Ley 1563 de 2012 consagró causales específicas para la anulación de laudos arbitrales (art. 41), las cuales deben ser aplicadas restrictivamente, para no convertir un recurso extraordinario en una revisión de fondo disfrazada. En la medida en que los jueces respeten estos límites, la figura de la impugnación podrá coexistir con la necesidad de certeza jurídica y estabilidad de las decisiones arbitrales.

Finalmente, no se puede dejar de lado el componente ético y social que rodea el arbitraje laboral. Al tratarse de un instrumento que regula relaciones desiguales entre empleadores y trabajadores el sistema debe ser suficientemente robusto para garantizar que las decisiones arbitrales sean respetadas, pero también suficientemente flexible para corregir

errores graves. En ese equilibrio se encuentra la clave para fortalecer tanto la seguridad jurídica como la legitimidad del arbitraje.

En conclusión, la posibilidad de impugnar los laudos arbitrales laborales debe ser concebida como una válvula de control excepcional y no como una instancia ordinaria, pues de lo contrario se afectaría la eficiencia del arbitraje y la confianza ciudadana en este mecanismo. La adecuada delimitación legal, la aplicación rigurosa por parte de los jueces y la educación jurídica de los actores laborales serán factores clave para lograr este equilibrio.

### Referencias

- Aragón Betancourt, J. C. (2021). El recurso de revisión de laudos arbitrales y su incompatibilidad con los principios de arbitraje: la causal de revisión por nulidades originadas en deficiencias de motivación. Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/22bab98a-6b1d-4370-8ba8-2cf342305612>
- Consejo de Estado, Sala de lo contencioso administrativo, Sección Tercera, C.P Guillermo Sánchez Luque; 29 de marzo de 2019. <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/server/api/core/bitstreams/53dc4b1e-ed71-4413-929c-802dd944668a/content>
- Consejo de Estado, Sección Tercera, Expediente 10468, C.P Jaime Orlando Santofimio Gamboa; 09 de octubre de 2014. [https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/161/S3/11001-03-26-000-2013-00181-00\(49421\).pdf](https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/161/S3/11001-03-26-000-2013-00181-00(49421).pdf)
- Consejo de Estado, Sección Tercera, Expediente 61519, C.P Martha Nubia Velázquez Rico; 20 de febrero de 2020. <https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/230/11001-03-26-000-2018-00063-00.pdf>
- Consejo de Estado, Sección Tercera, Expediente 66091, C.P María Adriana Marín; 16 de septiembre de 2021. <https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/247/11001-03-26-000-2020-00076-00.pdf>
- García Rubio, G. (2014). Medios “alternativos” de impugnación contra laudos arbitrales en Suramérica. Universidad de los Andes. <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/d86d315d-55e0-4461-88e3-8a7809271132/content>
- Guzmán Napuri, C. (2007). El Tratamiento del Laudo Arbitral en Materia de Contratación Administrativa. Derecho de Sociedad, Asociación Civil. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792784.pdf>
- Herrera Mercado, H. (2022). Impugnación del laudo arbitral. Tomo VI, Editorial Ibañez. <https://cej.org.co/wp-content/uploads/2022/07/La-impugnacion-del-Laudo-Arbitral.pdf>

- López, G. F., & Cruz, Y. M. (2022). Tutela contra laudos arbitrales: crisis y pervivencia de un paradigma. *Revista Nueva Época*, 81–142. <https://doi.org/10.18041/0124-0013/nuevaepoca.57.2021.9107>
- Mantilla Serrano, F. (2009). Algunos apuntes sobre la ejecución de los laudos anulados y la convención de Nueva York. Universidad Pontificia Javeriana. <https://www.redalyc.org/pdf/824/82420290002.pdf>
- Reyes Sinisterra, C. C. (2018). El control de convencionalidad de los laudos arbitrales en Colombia: una historia que aún no ha sido contada. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/5910/7919>
- Vergara Montiel, P. A. (2018). Cumplimiento y ejecución de laudos arbitrales expedidos en el extranjero. <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/7f913226-d0f2-4e85-bf28-dd3ad8859670>