

DOLOR CRÓNICO Y AFECTACIÓN EMOCIONAL NO ANULAN POR SÍ MISMOS UNA CONCILIACIÓN LABORAL:

ANÁLISIS DE LA SENTENCIA SL2418 DE 2025 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante la sentencia SL2418 de 2025, reiteró un criterio relevante sobre la validez de las conciliaciones laborales: la existencia de enfermedades físicas o afectaciones emocionales no implica, por sí sola, que el trabajador carezca de capacidad para consentir un acuerdo.

El caso se originó en la demanda presentada por un extrabajador contra Drummond Ltd., quien solicitó la ineficacia de la conciliación suscrita en 2014 para terminar su contrato de trabajo. El demandante alegaba que al momento de firmar el acuerdo padecía diversas patologías osteomusculares y se encontraba en tratamiento psiquiátrico por dolor crónico, lo que según afirmó afectaba su capacidad de decisión.

Tanto el juez de primera instancia como el de segunda negaron las pretensiones, al considerar que no existía prueba de un vicio del consentimiento. El caso llegó entonces a la Corte Suprema de Justicia mediante recurso extraordinario de casación.

Al analizar el expediente, la Corte reiteró que la incapacidad médica no equivale automáticamente a una situación de discapacidad ni implica una limitación en la capacidad jurídica del trabajador. Las incapacidades laborales responden a la necesidad de reposo o tratamiento médico, pero no significan necesariamente que la persona esté impedida para comprender o decidir sobre actos jurídicos.

A partir de la valoración de las historias clínicas y los registros médicos, la Sala concluyó que, aunque el trabajador presentaba dolor crónico y tratamiento psiquiátrico, no se acreditó una afectación mental que

anulara su voluntad. El material probatorio mostraba que el trabajador se encontraba orientado, lúcido y con capacidad de comprensión al momento de suscribir el acuerdo.

Con base en ello, la Sala Laboral de la Corte reiteró un estándar probatorio claro: para invalidar una conciliación laboral no basta demostrar la existencia de enfermedades o afectaciones emocionales. Es necesario acreditar que esas condiciones comprometían de manera real la capacidad del trabajador para comprender el alcance del acuerdo o para decidir libremente sobre su celebración.

En definitiva, la sentencia reafirma la seguridad jurídica de los acuerdos conciliatorios y establece un estándar probatorio claro para cuestionar su validez: la afectación emocional debe traducirse en una verdadera incapacidad para consentir, y no simplemente en la existencia de un diagnóstico médico o psicológico.

Lecciones para empleadores

La decisión nos recuerda varias enseñanzas relevantes para la práctica laboral empresarial:

1. La existencia de afectaciones o patologías de estrés, depresión o dolor crónico no implican automáticamente que el trabajador carezca de capacidad para consentir. En otras palabras, estas dolencias no implican la imposibilidad de suscribir un mutuo acuerdo de terminación.
2. Las incapacidades laborales por sí solas no configuran una situación de discapacidad ni implican automáticamente una estabilidad laboral reforzada.
3. Para la declaración de ineficacia de un acuerdo conciliatorio es necesario acreditar que, en el momento de su suscripción, el trabajador no podía comprender ni valorar el alcance jurídico del acto.

4. Cuando se celebra con plena capacidad de entendimiento, la conciliación mantiene sus efectos de cosa juzgada.

Desde Scola Abogados estamos atentos a apoyarlos en la suscripción de este tipo de acuerdos blindando jurídicamente a sus empresas.



Por: María Paula Bernal
mbernal@scolalegal.com