

Sentencia C-019/04

TRABAJO EN EL ESTADO SOCIAL DE DERECHO-Alcance/TRABAJO DIGNO-Alcance  
EJERCICIO LABORAL-Remuneración consecuente

El ejercicio laboral comporta una remuneración que debe ser consecuente con la cantidad y calidad del trabajo, sin que por otra parte pueda tomarse el salario como el componente que agota el universo compensatorio a que tienen derecho los empleados.

DERECHO AL DESCANSO-Imperativo reconocido históricamente

DERECHO AL DESCANSO-Concepto

El derecho al descanso conviene entenderlo como la oportunidad que se le otorga al empleado para reparar sus fuerzas intelectuales y materiales, para proteger su salud física y mental, para compartir con su familia mayores y mejores espacios de encuentro fraternal, para abordar actividades idóneas al solaz espiritual, para incursionar más en la lectura y el conocimiento, y, a manera de posibilidad estética, para acercarse paulatinamente al hacer artístico en sus múltiples manifestaciones.

DERECHO AL DESCANSO-Fundamental

Dado que el derecho al descanso es un derecho fundamental, se impone en cabeza del Estado proveer a su realización práctica a través de sus políticas, de su legislación, de la ejecución de ésta, y por supuesto, al tenor de la función controladora.

VACACIONES-Finalidad

En nuestra legislación las vacaciones se erigen como el derecho a un descanso remunerado por las labores desarrolladas al servicio del empleador, quien a su vez tiene el deber de causarlas contablemente, al igual que la obligación de pagarlas al empleado dentro de los términos de ley. Es decir, el empleado tiene derecho al disfrute de un tiempo libre a título de vacaciones, durante el lapso legalmente causado y con el pago previo de ese derecho, pues no sería justo ni razonable el que un trabajador saliera a “disfrutar” sus vacaciones desprovisto del correspondiente ingreso económico. Claro es que unas vacaciones carentes de recursos se tornarían en un hecho contraproducente a los intereses y derechos del titular y su familia, ante la permanencia del gasto que implica su existencia y desarrollo.

VACACIONES-Disfrute efectivo

DERECHO AL TRABAJO-Protección especial/DERECHO AL TRABAJO-Fundamento del régimen de seguridad social/VACACIONES-Importancia

El derecho al trabajo es una de las bases fundantes de nuestro Estado Social de Derecho que en la Constitución goza de especial protección. Es el fundamento de todo el régimen de seguridad social, y la razón filosófica es muy simple: el trabajador que le ha ayudado al patrono a crear riqueza para él y su empresa, necesita su apoyo en todas las contingencias que puedan perjudicarlo o cuando se han agotado sus fuerzas por el trabajo que le ha dado al patrono (accidentes de trabajo, enfermedades, muerte, invalidez, jubilación, etc.). Con cada acto de trabajo el trabajador entrega a su patrono parte de su fuerza física y de su ser. Y debe reponerlos (para seguir entregándoselos al patrono) haciendo pausas, pues de lo contrario se agota, envejece

o muere prematuramente.

DERECHO AL TRABAJO-Promoción por el Estado de condiciones necesarias a la reivindicación/LIBERTAD DE EMPRESA-Destinatarios de función social/TRABAJADOR-Salario justo/DESCANSO-Protección/VACACIONES-Compensación

Es tarea fundamental del Estado en general, y del Legislador en particular, promover las condiciones jurídicas y fácticas necesarias a la reivindicación del trabajo, en el entendido de que la libertad de empresa con criterio rentable implica a su vez una función social en cabeza de los empleadores, función ésta que en términos constitucionales tiene como primeros destinatarios a los trabajadores de la empresa y, subsiguientemente, a los clientes de sus bienes y servicios. Por donde el trabajador, quien de suyo le aporta día a día sustanciales fuerzas al empleador para la generación de utilidades y crecimiento patrimonial, bien merece el reconocimiento y pago de un salario justo, el derecho al descanso diario y de fin de semana, y por supuesto, el derecho a vacaciones remuneradas o a su compensación en dinero por año laborado y, proporcionalmente, por fracción de año.

Referencia: expediente D-4689

Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 27 (parcial) de la ley 789 de 2002.

Demandantes: William Fernando Pinilla Mendieta y Elías Albeiro Torres Zamora.

Magistrado Ponente:

Dr. JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Bogotá, D. C., veinte (20) de enero de dos mil cuatro (2004).

La Sala Plena de la Corte Constitucional, en cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y de los requisitos y trámites establecidos en el decreto 2067 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES

En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, los ciudadanos WILLIAM FERNANDO PINILLA MENDIETA y ELÍAS ALBEIRO TORRES ZAMORA presentaron demanda contra el artículo 27 (parcial) de la ley 789 de 2002, porque en su sentir violan los artículos 2, 13, 25 y 53 de la Constitución Política. Es de observar que aunque equivocadamente los demandantes se refieren a la ley 784 de 2002, a la luz del examen integral de la demanda resulta claro que ésta se dirige contra la ley 789 de 2002.

Cumplidos los trámites constitucionales y legales propios de los procesos de constitucionalidad, la Corte Constitucional procede a decidir acerca de la demanda de la referencia.

LA NORMA ACUSADA

A continuación se transcribe el texto de la disposición demandada parcialmente, conforme a la edición oficial No. 45.046 de diciembre 27 de 2002.

LEY 789 DE 2002

**por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.**

El Congreso de Colombia,

DECRETA:

**Artículo 27. Compensación en dinero de vacaciones. Artículo 189 del C.S.T. subrogado por el Decreto- ley 2351/65, artículo 14: numeral 2.**

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que este exceda de tres meses.

LA DEMANDA

Consideran los demandantes que la expresión “siempre que este exceda de tres meses” contenida en el inciso segundo del artículo 27 de la ley 784 de 2002 vulnera los artículos 2, 13, 25 y 53 de la Constitución. Al respecto afirman:

- La expresión acusada contempla un trato desigual entre los trabajadores que laboran y exceden tres meses y los que laboran menos de tres meses, ya que éstos quedan excluidos del pago de vacaciones proporcionales, lo cual va en desmedro de los artículos 13 y 25 de la Constitución.

Es de anotar que los trabajadores sufren un considerable desgaste físico e intelectual desde el inicio de sus labores y mientras desarrollan determinada actividad, y precisamente por esta razón, las vacaciones constituyen el receso de las labores para el descanso del trabajador que ha laborado por un año o menos. Estas vacaciones además deberán ser remuneradas con el pago del salario asignado, y en el caso en que finalice el contrato de trabajo sin que el trabajador haya gozado de las vacaciones, éstas podrán ser remuneradas en dinero proporcionalmente al tiempo laborado.

Es claro que tanto el trabajador que labore un mes como el que labore un año, por el sólo hecho de sufrir un desgaste físico e intelectual, tienen derecho al pago de sus vacaciones cuando finalice su contrato y no goce de ellas, contrario a lo que consagra la norma en mención, pues sólo contempla este derecho para quienes su trabajo exceda (sic) de tres (3) meses, desprotegiendo a los trabajadores que sólo laboren por un período menor a tres (3) meses.

Esta misma expresión riñe con lo expuesto en el artículo 2 de la Carta Política, el cual señala entre los fines esenciales del Estado, “servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución”, y en el artículo 53 de la Carta Política, el cual señala los principios básicos para el estatuto de los trabajadores: “...Igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo... la ley, los contratos, los acuerdos y los convenios no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

- INTERVENCIONES

Intervención del Ministerio de la Protección Social

La ciudadana Myriam Salazar Contreras interviene en representación del Ministerio de la

Protección Social, solicitando se declare la exequibilidad de la norma demandada. Su intervención se resume así:

- La regla general es que las vacaciones son para disfrutarlas en tiempo, y que el descanso es un derecho fundamental, razones por las cuales se prohíbe su compensación en dinero. No obstante, cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador haya disfrutado de sus vacaciones, se admite la compensación por año cumplido de servicios, y proporcionalmente por fracción de año, siempre que la fracción exceda de tres (3) meses. Siendo de observar que antes de la ley 789 de 2002 sólo había compensación en dinero a partir de los seis (6) meses.

- La regla cuestionada es favorable al trabajador por cuanto redujo la compensación en dinero de las vacaciones, de seis meses a tres meses, conservándose la excepción de los trabajadores vinculados con contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, quienes tienen derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea. Por lo tanto, la norma se enmarca dentro del orden superior, particularmente en lo relacionado con el principio de igualdad.

## 2. Intervención de la Academia Colombiana de Jurisprudencia

El ciudadano Guillermo López Guerra interviene en cumplimiento del encargo hecho por la Academia Colombiana de Jurisprudencia, para expresar que en su opinión no existe la violación constitucional alegada. Sus argumentos se resumen así:

- La novedad de la norma acusada radica en reducir la fracción de año para el pago de las vacaciones de 6 meses a 3 meses. No logra el suscrito entender cómo el beneficio que entraña dicha reducción para el pago en dinero de las vacaciones, pueda agredir los fines esenciales del Estado o la protección al trabajo.

- El artículo 13 que el actor relaciona con el 25 tiene como única defensa una consideración difícil de compartir, cual es la de que los trabajadores que laboran menos de tres meses en un período que no corresponde a la misma anualidad, también deban recibir el pago proporcional de las vacaciones por 1, 2, 3, o más días de trabajo, pues simplemente se alega que también se causan por laborar horas por pocos días. Cuesta trabajo compartir la tesis del desgaste físico e intelectual por trabajar pocos días, y en concreto menos de 3 meses. Sin que por otra parte se advierta quebranto de las disposiciones señaladas por el demandante.

- De tener la razón el actor, buena parte de la legislación laboral habría que rehacerla, so pena de una declaratoria de inconstitucionalidad. La vida misma del Estado de Derecho empezaría a vulnerarse con criterios como el que considero imposible de aceptar.

- Recordando que el derecho a la igualdad corresponde a una ecuación relacional, se pregunta con quién está comparando el libelista a los trabajadores del servicio doméstico para considerarlos discriminados, esto es: si con el resto de los trabajadores colombianos que reciben un salario mínimo, que deben cotizar a seguridad social, la comparación sería equivocada.

- En relación con la presunta violación del artículo 53 superior hay que decir que cuando el Congreso ha preferido no expedir el Estatuto del Trabajo ha tenido un criterio de sabiduría que se debe resaltar, no solamente porque los llamados “principios mínimos fundamentales” están incorporados de tiempo atrás en los textos de las leyes vigentes –C.S.T. y C.P.L. y legislación sobre seguridad social -, sino porque anticipó que pueda argumentarse, como en la demanda de la referencia, que en el ajuste de cuotas a la seguridad social se estaría menoscabando la libertad,

la dignidad humana y los derechos de los trabajadores.

### - 3. Intervención de la Universidad Santo Tomás

El ciudadano Alexánder Castro Galindo interviene en representación de la Universidad Santo Tomás para apoyar la postura sobre inexecutable de la norma demandada. Sus argumentos se resumen así:

- A mi juicio la expresión acusada debe declararse inexecutable, si se tiene en cuenta que uno de los seis elementos que integran el derecho a la igualdad es “la prohibición de establecer o consagrar prohibiciones”. Es decir, que no se otorguen privilegios, que no se niegue el acceso a determinado servicio o se restrinja el ejercicio de un derecho, de manera arbitraria e injustificada.

- En este sentido, al establecer la norma que para tener derecho a la compensación de vacaciones, una vez terminado el contrato de trabajo, es menester que el trabajador haya laborado cuando menos tres meses, se incurre en una decisión arbitraria, injustificada y caprichosa por parte del Legislador, que por carecer de fundamento científico, debe retirarse del ordenamiento jurídico.

Obsérvese que antes de la ley 789 este requisito era de seis meses, y a partir de ésta, de tres meses, sin que tal modificación, aun cuando beneficie a los trabajadores, tenga una justificación real, haya correspondido a un análisis sobre seguridad en el trabajo, o sea el producto de la medición, por ejemplo, del desgaste físico o mental de los trabajadores, según el tipo de actividad.

- El criterio para rebajar esta exigencia fue el simple arbitrio del Legislador, que no consulta la realidad del contrato de trabajo, y mucho menos la igualdad de los trabajadores, ya que muchos de los que trabajan menos de tres meses seguramente tendrán, según el tipo de actividad, mayor desgaste físico y mental que otros que laboran por espacios superiores de tiempo.

- La garantía de no privilegios o excepciones a individuos en idénticas circunstancias resulta quebrantada cuando se establece un término de forma caprichosa, y la norma cuestionada no tiene respaldo diferente al arbitrio del Legislador.

### CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN

El Procurador General de la Nación, en concepto de veintinueve (29) de agosto de dos mil tres (2003) solicita a la Corte declarar la executable del numeral 2º del artículo 27 de la ley 789 de 2002. Sus argumentos se resumen así:

- La ley laboral colombiana asegura el descanso remunerado del trabajador mediante la limitación de la jornada laboral, el reposo en los días dominicales y festivos, y las vacaciones anuales. Las vacaciones constituyen un derecho fundamental que tiene por objeto proteger la salud física y mental del empleado, a tiempo que se le dispensa un tiempo para realizar actividades conducentes a su desarrollo integral.

- Las vacaciones no tienen carácter salarial, por cuanto no remuneran el servicio prestado, ni constituyen una prestación. Por otra parte, no son un auxilio del empleador.

- El objetivo pretendido con las vacaciones impide que este período pueda sustituirse por una compensación económica. Sin embargo, como excepción a esta regla obra el supuesto de la terminación del contrato de trabajo sin que el empleado haya disfrutado de ellas, caso en el cual, si el trabajador ha cumplido el lapso mínimo para tener derecho a ellas, será necesario

reconocérselas en dinero.

- Los demandantes consideran que el derecho a las vacaciones se tiene desde el mismo momento en que se entra a laborar. Empero, desconocen ellos que este derecho, por su naturaleza, tiene que estar condicionado a un mínimo de tiempo, pues se trastocaría su razón de ser si por un día de trabajo se pudiera acceder a las vacaciones, ya que éstas, por su naturaleza, requieren un desgaste físico y mental que impliquen la necesidad de reconocerle un descanso remunerado al trabajador, y es ese lapso el que debe determinar el Legislador de manera razonable y proporcional. No es cierto que por un solo día de trabajo se tenga derecho a las vacaciones, pues en estos casos el descanso está garantizado a través de la jornada máxima de trabajo.

- Así entonces, el derecho a las vacaciones sólo se adquiere cuando el trabajador ha laborado un lapso mínimo, que en el caso de la norma acusada es de tres meses, término que es racional y proporcional respecto de la finalidad constitucional que se persigue con esta regla, que no es otra que la de garantizar el descanso reparador del desgaste ocasionado por la labor desarrollada por un espacio de tiempo prolongado. Por otra parte, nótese que ese mínimo ha sido reconocido en el plano internacional, tal como ocurre con el Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo.

- Una vez determinada la naturaleza de las vacaciones y la forma como se causan, se debe examinar si la fijación de un período de tres meses para tener derecho a ellas viola el derecho a la igualdad de los trabajadores ante la ley. Al respecto se tiene que la finalidad del tratamiento diferenciado cumple un fin legítimo, cual es el de resarcir al trabajador que no disfrutó del descanso a que tenía derecho. Asimismo, el mecanismo de excluir de la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores que no han laborado más de tres meses es adecuado, conduce al fin propuesto y es proporcionado, pues es razonable suponer que quien ha trabajado durante ese tiempo ha sufrido un desgaste físico y mental que merece ser compensado, a diferencia de quien trabajó un término menor. Por donde, el derecho a la igualdad no resulta violado, ya que el criterio de comparación invocado por el actor es el tiempo de servicio, el cual, por el contrario, constituye una razón objetiva que sustenta la diferencia de trato, toda vez que el derecho al descanso depende, precisamente, del trabajo efectivamente realizado, como que es a partir de éste se cuantifica el desgaste físico y mental que se busca reparar con el descanso prolongado. Pues, ese mínimo es el que se presume que amerita ser garantizado con las vacaciones.

- Se trata, por tanto, de personas colocadas en situaciones de hecho distintas, dado que no han realizado el mismo trabajo, lo cual implica un tratamiento jurídico diferente.

- Con base en todo lo anterior se puede afirmar que el precepto acusado tampoco vulnera los fines esenciales del Estado. Asimismo, es pertinente reiterar que las vacaciones se causan con el transcurso del tiempo, pudiendo el Congreso establecer los requisitos para su disfrute, los cuales pueden estar fundamentalmente relacionados con el tiempo de servicio prestado, condición ésta que también es permitida en convenios de la OIT, como el 132, que pese a no estar ratificado por Colombia, sirve para ilustrar a los actores sobre el

mínimo requerido para tener derecho a las vacaciones.

#### - CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

##### Competencia

Esta Corporación es competente para decidir en definitiva sobre la constitucionalidad de la

norma acusada, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 241, numeral 4 de la Carta Política, toda vez que ella forma parte integrante de una ley.

## 1. Planteamiento del problema

Los demandantes afirman que la expresión “siempre que éste exceda de tres meses”, contenida en el segundo inciso del artículo 27 de la ley 784 de 2002[1], es inconstitucional por ser violatoria de los artículos 2, 13, 25 y 53.

La Corporación se concentrará entonces en el examen de los siguientes temas: (i) naturaleza, sentido y alcance de las vacaciones en el régimen laboral colombiano; (ii) el caso concreto.

### 2.1. Naturaleza, sentido y fines de las vacaciones en el régimen laboral colombiano

De acuerdo con la Constitución Política el trabajo surge como uno de los hitos fundamentales del Estado Social de Derecho, el cual es un derecho y una obligación social, que de suyo goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Asimismo, considerando que toda persona tiene derecho a un trabajo digno, le corresponde al Estado promover las condiciones fácticas y jurídicas conducentes a la libertad de oportunidades laborales, al respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores, y por supuesto, le compete al Estado precaver y corregir cualquier desviación política, legislativa o judicial que pueda resultar lesiva de los derechos de los trabajadores en los ámbitos privado y estatal.

El ejercicio laboral comporta una remuneración que debe ser consecuente con la cantidad y calidad del trabajo, sin que por otra parte pueda tomarse el salario como el componente que agota el universo compensatorio a que tienen derecho los empleados. Antes bien, advirtiendo que la relación laboral trasciende con creces los linderos meramente económicos, el derecho al descanso aparece como un imperativo reconocido históricamente por las diferentes legislaciones del mundo, merced a la lucha que los asalariados han protagonizado desde los albores del régimen de producción capitalista. La conquista de los trabajadores en torno a un horario predeterminado para la realización de sus labores, engendró a su vez el derecho al descanso diario, de suerte tal que, de una parte se fue racionalizando el número de horas de trabajo en aras de una utilización menos gravosa de la fuerza de trabajo empleada por el patrono, y por tanto, en beneficio del trabajador mismo; y de otra, esa limitación de la jornada laboral permitió la apertura de un mayor espacio para que el trabajador pudiera reparar sus fuerzas, compartir más momentos con su familia y, de ser posible, abordar actividades lúdicas en provecho de su corporeidad y de su solaz espiritual. Por ello mismo, pese a las restricciones propias de la relación laboral, actualmente, el derecho al descanso conviene entenderlo como la oportunidad que se le otorga al empleado para reparar sus fuerzas intelectuales y materiales, para proteger su salud física y mental,[2] para compartir con su familia mayores y mejores espacios de encuentro fraternal, para abordar actividades idóneas al solaz espiritual, para incursionar más en la lectura y el conocimiento, y, a manera de posibilidad estética, para acercarse paulatinamente al hacer artístico en sus múltiples manifestaciones. Sin desconocer que tales propósitos requieren para su materialización de apoyos institucionales que envuelven lo económico, al igual que el aporte personal que cada cual pueda y quiera hacer en pro de sus intereses y de la familia de la cual forme parte. En todo caso, dado que el derecho al descanso es un derecho fundamental, se impone en cabeza del Estado proveer a su realización práctica a través de sus políticas, de su legislación, de la ejecución de ésta, y por supuesto, al tenor de la función controladora.

A propósito del carácter fundamental del derecho al descanso, la Corte ha sostenido:

Uno de los derechos fundamentales del trabajador, es el derecho al descanso. El derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un período de tiempo, tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona. El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador. La legislación laboral consagra como regla general, la obligación de todo empleador de dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este derecho lo adquieren los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo, o faltando, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Cuando el trabajador labora menos de treinta y seis horas semanales, la remuneración de su descanso, es proporcional al tiempo laborado. Cuando no se cumplen los requisitos exigidos por la norma en mención, el trabajador pierde el derecho a la remuneración, pero no al descanso que es un derecho fundamental del trabajador, que nace del vínculo laboral.[3]

Ordinariamente el derecho al descanso tiene ocurrencia diaria, después de cada jornada; durante los fines de semana; y en mayor extensión y continuidad, durante las vacaciones. Con el sentido y fines ya expuestos en líneas anteriores.

En nuestra legislación las vacaciones se erigen como el derecho a un descanso remunerado por las labores desarrolladas al servicio del empleador, quien a su vez tiene el deber de causarlas contablemente, al igual que la obligación de pagarlas al empleado dentro de los términos de ley. Es decir, el empleado tiene derecho al disfrute de un tiempo libre a título de vacaciones, durante el lapso legalmente causado y con el pago previo de ese derecho, pues no sería justo ni razonable el que un trabajador saliera a “disfrutar” sus vacaciones desprovisto del correspondiente ingreso económico. Claro es que unas vacaciones carentes de recursos se tornarían en un hecho contraproducente a los intereses y derechos del titular y su familia, ante la permanencia del gasto que implica su existencia y desarrollo.

Dentro del sentido y fines del derecho a las vacaciones resulta pertinente destacar la regla según la cual los empleados deben disfrutar efectivamente su período vacacional, con arreglo a los términos y plazos establecidos en la ley. Aceptándose sólo por excepción el pago de las mismas sin el concomitante disfrute; esto es, únicamente en los casos taxativamente señalados se admite la compensación en dinero de las vacaciones.

En torno al derecho a las vacaciones ha dicho esta Corporación:

Las vacaciones constituyen un derecho del que gozan todos los trabajadores, como quiera que el reposo es una condición mínima que ofrece la posibilidad de que el empleado renueve la fuerza y la dedicación para el desarrollo de sus actividades. Las vacaciones no son entonces un sobre sueldo sino un derecho a un descanso remunerado. Por ello, la compensación en dinero de las vacaciones está prohibida, salvo en los casos taxativamente señalados en la ley, puesto que la finalidad es que el trabajador efectivamente descanse.

“(…) la ley colombiana establece que en general todo trabajador que hubiere prestado sus servicios a un patrono durante un año tiene derecho a 15 días hábiles consecutivos de descanso remunerado. Por consiguiente, una vez cumplido el año, se causan las vacaciones y el trabajador adquiere el derecho a ellas. Sin embargo, es posible que el trabajador acumule las vacaciones, y por ende que la relación laboral termine sin que el empleado haya realmente gozado de los



descansos. Es en estos casos en donde opera la compensación en dinero, pues el patrono debe pagar aquellas vacaciones causadas pero que no fueron disfrutadas por el empleado.[4]

En sentencia C-059 de 1996 dijo igualmente la Corte:

1. Las vacaciones constituyen un derecho del trabajador a recibir un descanso remunerado. Ellas no tienen carácter prestacional, puesto que no son un auxilio del patrono, como tampoco carácter salarial, al no retribuir un servicio prestado. La ley establece las condiciones para el reconocimiento del derecho del trabajador a las vacaciones, y la obligación correlativa del patrono de permitir el descanso remunerado, las cuales tienen que ver esencialmente con el tiempo laborado dependiendo del oficio de que se trate. Por regla general, tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas el trabajador que cumple un año de servicios (C.S.T. art. 186). Excepcionalmente, el tiempo exigido para tener derecho a las vacaciones es menor para determinados trabajadores, como sucede con los que trabajan en establecimientos de salud dedicados a la tuberculosis o en la aplicación de rayos X, quienes tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas por cada seis meses de servicios prestados.

## 2.2. El caso concreto

En el presente caso se acusa la parte resaltada de la siguiente disposición:

**Artículo 27. Compensación en dinero de vacaciones. Artículo 189 del C.S.T. subrogado por el Decreto - ley 2351/65, artículo 14: numeral 2.**

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que este exceda de tres meses.

Esta norma forma parte integral del artículo 189 del C.S.T., erigiéndose como una de las hipótesis exceptivas a la regla general que prohíbe compensar en dinero las vacaciones. En efecto, la norma establece dos extremos dentro de los cuales es dable compensar en dinero las vacaciones en el evento de la terminación del contrato de trabajo sin que el trabajador hubiere disfrutado de las mismas, a saber: por año cumplido de servicio y, proporcionalmente por fracción de año que exceda de tres meses.

La Corte se pregunta entonces, ¿es constitucional el término previsto en la ley para tener derecho, en forma proporcional, a la compensación de las vacaciones en dinero? Para contestar a este interrogante la Sala debe hacer previamente las siguientes precisiones:

Siguiendo los lineamientos de la sentencia C-897 de 2003, es del caso destacar que, adquirido el derecho del trabajador al descanso remunerado por haber cumplido el año de servicio, puede suceder que acumule las vacaciones y que su relación laboral finalice al cumplir la fracción de tiempo superior a tres meses para que las vacaciones por el segundo período le puedan ser compensadas en dinero. A manera de ejemplo, si un trabajador labora quince meses y un día, tendría derecho a quince días de salario por el primer año y, lo correspondiente por los tres meses y un día laborados; pero si se termina su contrato de trabajo a los quince meses, no alcanzaría la fracción que supere los tres meses que exige la norma para la compensación en dinero por esa porción de año, que es justamente lo que se le reprocha a la norma acusada, pues quedaría un período de tiempo laborado sin que el trabajador reciba por el mismo ninguna contraprestación.

Conforme al artículo 27 de la ley 789 de 2002, el supuesto fáctico para autorizar la compensación en dinero de las vacaciones es la terminación del contrato de trabajo sin que el trabajador las hubiere disfrutado, caso en el cual procederá tal compensación por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que éste exceda de tres meses, lo que significa que las vacaciones se causan a medida que transcurre el tiempo de servicio, pero se establece un mínimo de tiempo para que surja el derecho a su compensación dineraria.

Pues bien, el derecho al trabajo es una de las bases fundantes de nuestro Estado Social de Derecho que en la Constitución goza de especial protección (Preámbulo, arts. 1, 2, 25, 53, etc.). Es el fundamento de todo el régimen de seguridad social, y la razón filosófica es muy simple: el trabajador que le ha ayudado al patrono a crear riqueza para él y su empresa, necesita su apoyo en todas las contingencias que puedan perjudicarlo o cuando se han agotado sus fuerzas por el trabajo que le ha dado al patrono (accidentes de trabajo, enfermedades, muerte, invalidez, jubilación, etc.). Con cada acto de trabajo el trabajador entrega a su patrono parte de su fuerza física y de su ser. Y debe reponerlos (para seguir entregándoselos al patrono) haciendo pausas, pues de lo contrario se agota, envejece o muere prematuramente. La historia de la clase obrera registra cómo en los comienzos del sistema industrial, los obreros que no descansaban, morían prematuramente; enfermaban constantemente o su desarrollo físico, cultural y psíquico era anormal.

En este sentido debe observarse cómo el derecho al trabajo surge con particular importancia a partir del Preámbulo de la Constitución, a efectos de ser protegido en la perspectiva de un orden político, económico y social justo. A lo cual concurre el artículo 1 ibídem otorgándole un valor fundante en el Estado Social de Derecho que entraña Colombia, ámbito en el que le corresponde a las autoridades proveer a su garantización en condiciones dignas y justas, es decir, atendiendo a la realización de los fines del Estado materializando los atributos y consecuencias del derecho al trabajo. Así entonces, dentro de la órbita estatal, a partir de políticas laborales consonantes con la dignidad y justicia que deben irradiar el derecho al trabajo, le compete al Legislador establecer normas tendientes a salvaguardar los intereses del empleado frente al empleador. Vale decir, es tarea fundamental del Estado en general, y del Legislador en particular, promover las condiciones jurídicas y fácticas necesarias a la reivindicación del trabajo, en el entendido de que la libertad de empresa con criterio rentable implica a su vez una función social en cabeza de los empleadores, función ésta que en términos constitucionales tiene como primeros destinatarios a los trabajadores de la empresa y, subsiguientemente, a los clientes de sus bienes y servicios. Por donde el trabajador, quien de suyo le aporta día a día sustanciales fuerzas al empleador para la generación de utilidades y crecimiento patrimonial, bien merece el reconocimiento y pago de un salario justo, el derecho al descanso diario y de fin de semana[5], y por supuesto, el derecho a vacaciones remuneradas o a su compensación en dinero por año laborado y, proporcionalmente, por fracción de año.

Así las cosas, una limitación temporal como la establecida en la norma acusada resulta lesiva del derecho al trabajo en términos del Preámbulo, al igual que de los artículos 1, 2, 25 y 53 de la Constitución Política. En este sentido, dada la vulneración mencionada frente a los anteriores preceptos, por sustracción de materia la Corte no se pronunciará en relación con el artículo 13 superior.

Consecuentemente, para la Corporación es claro que la expresión acusada desconoce el orden justo que se proclama desde el Preámbulo de la Constitución de 1991, la especial protección al trabajo y el derecho a que su remuneración sea proporcional a la cantidad y calidad del trabajo,

pues se trata de un derecho que se causa con el simple transcurso del tiempo laborado y, por ello no resulta razonable ni proporcional que se desconozca un período de tiempo efectivamente trabajado.

Por lo tanto, la Corporación declarará la inexequibilidad de la locución demandada.

## VII- DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, oído el concepto del Procurador General de la Nación y cumplidos los trámites y requisitos que contempla el decreto 2067 de 1991, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución.

## RESUELVE

1. Declarar la **INEXEQUIBILIDAD** de la expresión “siempre que éste exceda de tres meses”, contenida en el inciso segundo del artículo 27 de la ley 789 de 2002, que modifica el numeral 2º del artículo 189 del C.S.T.
2. Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional, cúmplase y archívese el expediente.

CLARA INES VARGAS HENANDEZ

Presidenta

JAIME ARAUJO RENTERIA

Magistrado

ALFREDO BELTRAN SIERRA

Magistrado

MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

JAIME CORDOBA TRIVIÑO

Magistrado

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado

MARCO GERARDO MONROY CABRA

Magistrado

EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT

Magistrado

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

IVAN HUMBERTO ESCRUCERIA MAYOLO

Secretario General (E)

Salvamento de voto a la Sentencia C-019/04

LEGISLADOR EN MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS DEL TRABAJADOR-Alcance de las condiciones (Salvamento de voto)

Las condiciones que se impongan por parte del legislador al momento de regular las exigencias para acceder al mínimo de derechos y garantías reconocidas al trabajador, deben dirigirse exclusivamente a fijar pautas o límites que se adecuen a los fines de la prestación social o acreencia laboral que se esté regulando, y sin que, dicho señalamiento, conduzca a la imposición de trabas u obstáculos que desborden la naturaleza de la institución jurídica a reconocer y de los hechos que le sirven de causa o fundamento.

LEGISLADOR EN ACREENCIA LABORAL O PRESTACION SOCIAL-Condicioness sujetas a convenios internacionales (Salvamento de voto)

DERECHO A LAS VACACIONES ANUALES REMUNERADAS-Finalidad (Salvamento de voto)

VACACIONES-Finalidad/LEGISLADOR EN MATERIA DE VACACIONES-Establecimiento de condiciones para acceso (Salvamento de voto)

Las vacaciones no son un derecho que se gane por el simple transcurso del tiempo, por el contrario, se trata de una acreencia laboral cuyo reconocimiento implica el desgaste natural del trabajador por la prestación continua e ininterrumpida de sus servicios por un lapso considerable de tiempo y, por otra, que es la autoridad competente de cada país, conforme a lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo, quien debe determinar el período mínimo para su reconocimiento. Precisamente, en el caso colombiano, la autoridad llamada a señalar las condiciones para acceder a las vacaciones, como derecho y garantía prevista en las normas laborales, es - como previamente se expuso - el legislador, en desarrollo de lo previsto en los artículos 53 y 150-1 de la Constitución Política.

METODOS DE INTERPRETACION-Aplicación/NORMA ACUSADA-Interpretación errónea (Salvamento de voto)

VACACIONES-Pago proporcional a partir de tres meses de labores (Salvamento de voto)

Para el legislador no existía duda alguna, sobre la adquisición del derecho al pago proporcional de las vacaciones, desde cuando el trabajador cumple tres meses de labores y no, como lo señaló la sentencia, por año cumplido de servicios y, proporcionalmente, por fracción de año.

Magistrado Ponente:

Dr. JAIME ARAÚJO RENTERÍA.

Expediente D-4689.

Actores: William Fernando Pinilla Mendieta y Elías Albeiro Torres Zamora.

Con el acostumbrado respeto, me aparto de la posición mayoritaria acogida en la presente Sentencia, por las siguientes razones:

1. Los accionantes presentaron demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 27 -parcial- de la Ley 789 de 2002[6]. A su juicio, el precepto normativo acusado es inconstitucional porque contempla un trato desigual entre los trabajadores que laboran y exceden de tres meses y los que laboran menos de dicho período, ya que éstos quedan excluidos del pago de vacaciones proporcionales, vulnerando de esa manera la protección constitucional otorgada a los trabajadores, de conformidad con lo previsto en los artículos 13 y 25 de la Constitución Política.

2. A juicio de la Corte, el precepto normativo acusado es inconstitucional, ya que establece una limitación temporal manifiestamente lesiva, en primer lugar, del derecho fundamental al trabajo y, en segundo término, del “orden justo” como fundamento de la organización estatal, en las condiciones previstas tanto en el Preámbulo de la Constitución, como en la jurisprudencia de esta Corporación.

Así, en opinión de la Corte, la especial protección al trabajo y el derecho a la remuneración proporcional a la cantidad y calidad del servicio, exige que el derecho a las vacaciones se cause por “el simple transcurso del tiempo laborado” y, en ese contexto, no resulta razonable ni proporcional que se desconozca “un período de tiempo efectivamente trabajado”.

Sin embargo, en la parte considerativa de la Sentencia, se señaló la siguiente doctrina de la cual me aparto y que, de manera irrazonable, limita el alcance de la norma acusada, bajo la sustitución de un contenido normativo que no se deriva de la interpretación correcta de la norma demandada[7].

En primer lugar, parte la Corte de una interpretación errada del artículo 27 de la Ley 789 de 2002, según la cual, la compensación en dinero de las vacaciones se autoriza a la terminación del contrato de trabajo, siempre que el trabajador no las hubiere disfrutado y hubiere laborado como mínimo durante un año, lo que le permitiría obtener ese derecho, por año cumplido de servicios o por una fracción superior a tres meses de trabajo, después de un año de servicios sin disfrutar de vacaciones. De suerte que, la hermenéutica propuesta por la Corte, -aún cuando parece increíble-, subordina el derecho a la compensación en dinero de las vacaciones, al cumplimiento de dos condiciones, a saber: (i) Sólo habría compensación cuando el trabajador prestara sus servicios por un año y; (ii) Una vez transcurrido dicho año, el trabajador sólo podría compensar sus vacaciones, por fracciones mayores a tres (3) meses.

Así, se señaló en la sentencia de la cual me aparto:

**“(…) Siguiendo los lineamientos de la sentencia C-897 de 2003, es del caso destacar que, adquirido el derecho del trabajador al descanso remunerado por haber cumplido el año de servicio, puede suceder que acumule las vacaciones y que su relación laboral finalice al cumplir la fracción de tiempo superior a tres meses para que las vacaciones por el segundo período le puedan ser compensadas en dinero. A manera de ejemplo, si un trabajador labora quince meses y un día, tendría derecho a quince días de salario por el primer año y, lo correspondiente por los tres meses y un día laborados; pero si termina su contrato de trabajo a los quince meses, no alcanzaría la fracción que supere los tres meses que exige la norma para la compensación en dinero por esa porción de año, que es justamente lo que se le reprocha a la norma acusada, pues quedaría un período de tiempo laborado sin que el trabajador reciba por el mismo ninguna contraprestación.**

Conforme al artículo 27 de la Ley 789 de 2002, el supuesto fáctico para autorizar la compensación en dinero de las vacaciones es la terminación del contrato de trabajo sin que el trabajador las hubiere disfrutado, **caso en el cual procederá tal compensación por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que éste exceda de tres meses**, lo que significa que las vacaciones se causan a medida que transcurre el tiempo de servicio, pero se establece un mínimo de tiempo para que surja el derecho a su compensación dineraria”[8].

Y, en seguida, teniendo como soporte la errada interpretación del artículo 27 de la Ley 789 de 2002, la Corte le fijó un condicionamiento a la norma, bajo la premisa que el derecho a las vacaciones se adquiere por el “simple transcurso del tiempo laborado”. Así, concluyó que el supuesto fáctico para autorizar la compensación en dinero de las vacaciones es la terminación del contrato de trabajo sin que el trabajador las hubiere disfrutado, caso en cual procederá tal compensación por año cumplido de servicio y **proporcionalmente por fracción de año**, es decir, que la fracción sólo se admite bajo la condición de haber laborado anteriormente por el espacio mínimo de un (1) año. Así, en la sentencia se afirma:

(...) el trabajador que de suyo le aporta día a día sustanciales fuerzas al empleador para la generación de utilidades y crecimiento patrimonial, **bien merece el reconocimiento y pago de un salario justo**, el derecho al descanso diario y de fin semana, y por supuesto, **el derecho a vacaciones remuneradas o a su compensación en dinero por año laborado y, proporcionalmente, por fracción de año** (...)”[9].

En idéntico sentido, en el Acta No 1° del 20 de enero de 2004, al momento de abrirse el debate sobre la norma sometida a revisión, la mayoría de los miembros de Sala Plena, sostuvieron que: “(...) conforme a la sentencia C-897 de 2003, se ha indicado por la Corte Constitucional que **una vez se ha cumplido el año de servicio** resulta inconstitucional que se desconozca un período de tiempo efectivamente trabajado (...)”. Con posterioridad en el mismo debate, afirmaron categóricamente: “(...) en la sentencia se precisaría que **una vez cumplido el año de servicio** no se puede establecer períodos mínimos”.

3. Contrario a lo expuesto por la Corte, consideró que la lectura de la norma acusada fue errada y, por lo mismo, no sólo el condicionamiento es ilógico, sino también contrario a la dignidad humana, al derecho al trabajo y a la protección especial al trabajador en los términos previstos en el Preámbulo y en los artículos 1°, 2° y 53 de la Carta Política.

Brevemente expondré las razones que fundamentan mi posición:

### **Competencia del legislador para exigir un período mínimo de servicios.**

4. De conformidad con los artículos 53 y 150-1 del Texto Superior, es al legislador a quien le corresponde en ejercicio de su potestad de configuración normativa, establecer las condiciones que se imponen para acceder al mercado laboral y, así mismo, para garantizar el mínimo de derechos y garantías reconocidas en favor de los trabajadores, tanto en la Carta Fundamental como en los Tratados Internacionales que forman parte del Bloque de constitucionalidad[10].

Bajo esta premisa, es al Congreso a quien le corresponde en ejercicio de un cierto grado de autonomía o de configuración política, establecer cuáles son las condiciones para acceder a ese mínimo de derechos y garantías previstos en las normas laborales, cuyo objetivo primordial consiste en reconocer intrínsecamente la dignidad de la persona humana y el derecho a ejercer el

trabajo en condiciones dignas y justas (Preámbulo, artículos 1º, 25 y 53 de la Constitución Política).

5. Ahora bien, el ejercicio de dicha potestad se encuentra sometida a las exigencias de razonabilidad y proporcionalidad que se derivan del Texto Fundamental y que, en varias ocasiones, han sido reconocidas por esta Corporación.

Lo anterior implica que las condiciones que se impongan por parte del legislador al momento de regular las exigencias para acceder al mínimo de derechos y garantías reconocidas al trabajador, deben dirigirse exclusivamente a fijar pautas o límites que se adecuen a los fines de la prestación social o acreencia laboral que se esté regulando, y sin que, dicho señalamiento, conduzca a la imposición de trabas u obstáculos que desborden la naturaleza de la institución jurídica a reconocer y de los hechos que le sirven de causa o fundamento.

6. En el ejercicio de dicha atribución, los Convenios proferidos al amparo de la Organización Internacional del Trabajo, se convierten en guías ineludibles para establecer si la regulación que ha realizado el legislador, se adecua a la finalidad que se persigue con cada acreencia laboral o prestación social y, adicionalmente, si las condiciones impuestas permiten asegurar su adquisición, goce y disfrute al amparo de los hechos que le sirven de fundamento. Por ello, en varias oportunidades, esta Corporación ha reconocido que los convenios y tratados internacionales del trabajo, forman parte del bloque de constitucionalidad por vía de interpretación, cuyo propósito consiste en servir de herramienta para desentrañar la naturaleza abierta e indeterminada de los conceptos jurídicos previstos en la Constitución.

7. Visto lo anterior, procederé a determinar cuáles son las condiciones que le permiten al legislador desarrollar su potestad de configuración normativa, con el propósito de señalar las exigencias normativas indispensables para obtener el derecho al reconocimiento de las vacaciones anuales remuneradas, en atención, primordialmente, a los hechos que le sirven de sustento a dicha acreencia laboral.

### **Sobre la finalidad del derecho a las vacaciones anuales remuneradas.**

8. Conforme lo ha sostenido reiteradamente la doctrina y jurisprudencia nacional, las vacaciones anuales remuneradas como acreencia laboral, pretenden reconocer el derecho al descanso que les asiste a los trabajadores derivado del desgaste continuo al que se encuentran sometidos por la prestación ininterrumpida de sus servicios por espacios prolongados de tiempo. En efecto, para preservar la integridad física y psíquica de los trabajadores y, por ende, recuperar sus fuerzas perdidas en breves períodos de tiempo, el derecho laboral ha desarrollado las instituciones de la jornada máxima legal y los descansos remunerados del domingo y festivos.

Sobre la materia, la Corte Suprema de Justicia ha dicho que:

“(…) Las vacaciones tienen como fin principal el descanso del trabajador para reponerle del desgaste sufrido en cada año de labor y por eso existe la obligación de concederlas en tiempo, y sólo de manera supletoria pueden ser compensadas en dinero en determinadas circunstancias que la ley tiene establecidas (...)”[11].

9. En este contexto, la finalidad de las vacaciones no consiste - como lo afirma la sentencia de la cual me aparto - en reponer las fuerzas perdidas del trabajador por “el simple transcurso del tiempo laborado”, por el contrario, subyace en la necesidad de permitir el descanso de los trabajadores, cuando éstos han laborado por un lapso considerable de tiempo, con el objetivo de

recuperar sus fuerzas perdidas por el desgaste biológico que sufre el organismo por las continuas labores y, además, asegurar con dicho descanso, una prestación eficiente de los servicios, en aras de mantener o mejorar las condiciones de competitividad y productividad de la empresa.

Así, lo reconocen los artículos 5° y 11 del Convenio 132 de la O.I.T, cuya falta de apreciación por parte de esta Corporación, implicó el desconocimiento de las supuestos fácticos fundamentales que dan razón y explican el origen de las vacaciones remuneradas como acreencia laboral y que, de paso, permiten distinguirla de otras instituciones jurídicas a fines, tales como, el descanso dominical remunerado.

Precisamente, dichas normas disponen que:

“Artículo 5°. (1) **Se podrá exigir un período mínimo de servicios** para tener derecho a vacaciones anuales pagadas. (2) La duración de dicho período será determinada en cada país por la autoridad competente o por los métodos apropiados, pero no excederá de seis meses”

Artículo 11. Toda persona empleado que hubiere completado un **período mínimo de servicios** que corresponda al que se requiera de acuerdo con el párrafo 1° del artículo 5° del presente Convenio tendrá derecho, al terminarse la relación de trabajo, a vacaciones pagadas proporcionales a la duración del servicio por el que no haya recibido aún vacaciones, a una indemnización compensatoria o a un crédito de vacaciones equivalente”.

10. De lo expuesto se concluye, por una parte, que las vacaciones no son un derecho que se gane por el simple transcurso del tiempo, por el contrario, se trata de una acreencia laboral cuyo reconocimiento implica el desgaste natural del trabajador por la prestación continua e ininterrumpida de sus servicios por un lapso considerable de tiempo y, por otra, que es la autoridad competente de cada país, conforme a lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo, quien debe determinar el período mínimo para su reconocimiento.

Precisamente, en el caso colombiano, la autoridad llamada a señalar las condiciones para acceder a las vacaciones, como derecho y garantía prevista en las normas laborales, es - como previamente se expuso[12] - el legislador, en desarrollo de lo previsto en los artículos 53 y 150-1 de la Constitución Política.

### **Sobre la improcedencia de la modulación del fallo y de la correcta interpretación de la norma demandada.**

#### **Del verdadero alcance normativo de las vacaciones compensadas.**

11. Según lo establece la legislación y lo ha reconocido la jurisprudencia, en atención a su fin, el derecho a las vacaciones no puede ser objeto ni de compensación en dinero, ni de acumulación en su uso y disfrute, salvo en aquellas circunstancias estrictamente excepcionales y de interpretación restrictiva, previstas en los artículos 189 y 190 del Código Sustantivo del Trabajo.

En concreto, la excepción que fue objeto de acusación, señalaba que a la terminación del contrato de trabajo, si el empleado, a pesar de haber cumplido los requisitos fijados en la ley para acceder al reconocimiento de sus vacaciones, no las había disfrutado, tenía derecho a su compensación en dinero, con base en el último salario devengado. Así mismo, si en otras ocasiones la relación laboral terminaba, sin haberse cumplido el lapso de tiempo fijado en la ley para acceder totalmente a dicho derecho, es decir, “al pago de quince (15) días de salario por un (1) año de servicio”; pero el tiempo laborado se sujetaba a la proporcionalidad establecida por el



legislador, debía cancelarse dicha acreencia en proporción a la fracción que excediese al tiempo considerado como razonable por dicha autoridad, el cual, según lo establecía la norma, era de tres (3) meses.

La Corte, en la sentencia de la cual me aparto, interpreta dicho tiempo mínimo para obtener el derecho a la compensación dineraria, bajo la siguiente formula:

“Conforme al artículo 27 de la Ley 789 de 2002, el supuesto fáctico para autorizar la compensación en dinero de las vacaciones es la terminación del contrato de trabajo sin que el trabajador las hubiere disfrutado, caso en el cual procederá tal compensación por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que éste exceda de tres meses (...)”. (Subrayado por fuera del texto original).

Nótese como, en opinión de esta Corporación, la correcta interpretación de la norma acusada, suponía que el pago de las vacaciones compensadas en dinero, se sujetaba a dos condiciones: (i) Sólo habría compensación cuando el empleado trabajara como mínimo un año de servicios y; (ii) Una vez transcurrido dicho año, el trabajador sólo podría compensar sus vacaciones, siempre que la prestación de servicios excediese de tres (3) meses.

Paso seguido, al momento de decretar la inconstitucionalidad de la expresión “siempre que este exceda de tres meses”, la Corte sustituye al legislador, y en su lugar, impone directamente las siguientes reglas para acceder a la compensación en dinero de las vacaciones, a saber:

“el trabajador (...), bien merece el reconocimiento y pago de (...) el derecho a vacaciones remuneradas o a su compensación en dinero por año laborado y, proporcionalmente, por fracción de año (...)”.

Esto significa que, a partir del presente fallo, el pago de las vacaciones compensadas en dinero, se sujeta a dos condiciones: (i) Sólo habrá compensación cuando el trabajador labore como mínimo un año de servicios y; (ii) Una vez transcurrido dicho año, el trabajador sólo podrá compensar sus vacaciones por fracción de año trabajado.

12. A mi juicio, la interpretación que realiza esta Corporación de la norma acusada es errónea y, por lo mismo, la lleva a establecer un condicionamiento abiertamente lesivo de la dignidad humana, del derecho al trabajo y de la protección especial al trabajador que ordenan el Preámbulo y los artículos 1º, 2º y 53 de la Carta Política.

En mi opinión, la Corte debió apelar a los diversos **métodos de interpretación legal**, antes de imponer una hermenéutica arbitraria de la norma acusada. En efecto, si a su juicio, como se deriva de la lectura de la sentencia, el precepto legal acusado, dejaba serias dudas sobre el momento en el cual se adquiriría el derecho a obtener las vacaciones proporcionales remuneradas, debió proceder previamente al análisis de su contenido a partir de un aproximación histórica, sistemática y conforme a la Constitución. Veamos como, acudiendo a dichos métodos de interpretación, pueden desvirtuarse los fundamentos jurídicos acogidos por la Sala Plena de esta Corporación.

#### **(i) Aproximación histórica.**

Un análisis a los antecedentes legislativos que llevaron a la creación de la norma acusada, permiten concluir que la reforma laboral prevista en la Ley 789 de 2002, redujo al término de tres (3) meses, el tiempo de servicios para acceder a la compensación en dinero de las

vacaciones, con el propósito de retribuir el cambio producido por la ampliación de la jornada diurna de trabajo (6.00 AM a 10.00 PM) y la reducción en el cálculo de los recargos por trabajos dominicales y festivos.

Precisamente, en Gaceta del Congreso No. 350 del 23 agosto de 2002, el Ministro de Protección Social, en la Exposición de motivos, señaló que:

“Con los artículos 2, 3, 4 y 5 del proyecto de Ley, **se pretende modificar la forma de liquidar los recargos al reducir su costo pero sobre la base de extender las vacaciones.** Se quiere aliviar a los empleadores del pago de los recargos por trabajo nocturno, horas extras, dominicales y festivos sin que se disminuyan de manera significativa los ingresos del trabajador, ya que se mantiene un recargo uniforme del 25% sobre el valor del salario ordinario, tanto para el trabajo nocturno en el horario comprendido entre las 9:00 p.m. y 5:00 a.m. y para las horas extras, ya sean diurnas o nocturnas”. (Subrayado por fuera del texto original).

Con posterioridad, en Gaceta del Congreso No. 444 del 25 de octubre de 2002, los Congresistas en ponencia para primer debate, afirman categóricamente que:

"La razón de ser del cambio en el pago proporcional de las vacaciones se determina en que se considera mas justo que el trabajador tenga derecho a vacaciones proporcionales **desde el momento en que cumple tres meses de labores.** Con este beneficio se compensa la supresión del recargo por trabajo en dominicales y festivos". (Subrayado por fuera del texto original)

Según lo expuesto, para el legislador no existía duda alguna, sobre la adquisición del derecho al pago proporcional de las vacaciones, desde cuando el trabajador cumple tres meses de labores y no, como lo señaló la sentencia, por año cumplido de servicios y, proporcionalmente, por fracción de año.

Resulta incoherente e inadmisibles, que mientras el legislador adopta medidas de protección al trabajador como parte débil de la relación laboral y, por ende, ajusta su producción normativa a los mandatos del Estado Social de Derecho, la Corte, por una falta de análisis e interpretación normativa, le impone a los trabajadores una carga desmedida y alejada de la especial protección que ordena la Constitución.

(ii) Aproximación sistemática a partir de la relevancia de la doctrina del derecho viviente.

La Corte, en Sentencia C-557 de 2001 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), señaló que : "cuando una norma puede ser interpretada en más de un sentido y entre las interpretaciones plausibles hay una incompatible con la Constitución -como sucede en este caso a juicio del demandante- la **interpretación jurisprudencial y doctrinaria del texto normativo demandado debe ser tenida en cuenta para fijar el sentido, los alcances, los efectos, o la función de la norma objeto del control constitucional en un proceso,** tal y como ha sido aplicada en la realidad. Si esta interpretación jurisprudencial y doctrinaria representa una orientación dominante bien establecida, el juez constitucional debe, en principio, acogerla salvo que sea incompatible con la Constitución". (Subrayado por fuera del texto original).

La Corte Suprema de Justicia, en diversos fallos, entre ellos, en la Sentencia Unificadora radicada bajo número 6354 de 1994, Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio; sostuvo que:

" (...) Sin embargo, no obstante esta conclusión sobre la suerte del cargo, ello no impide que la

Corte haga una corrección doctrinal a la sentencia del ad quem, en el sentido de que según desarrollo jurisprudencial de esta Sala de la Corte, el derecho a las vacaciones presenta dos modalidades: 1- Como regla general, el descanso remunerado durante quince días hábiles consecutivos (artículo 186, ord. 1°, Código Sustantivo del Trabajo), el cual solo puede ser satisfecho en vigencia de la relación laboral; y 2.- Como excepción, la compensación en dinero a manera de sustitución de dicho descanso, modalidad esta que se da en dos casos: a- Durante la vigencia del contrato, cuando con autorización del Ministerio de Trabajo, se puede pagar al trabajador hasta la mitad de las vacaciones, "en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria"; y

b- Finalizado el contrato cuando el trabajador no hubiere disfrutado del descanso, caso éste en el cual dicha compensación "procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que esta exceda de seis (6) meses." (artículo 14 Decreto 2351 de 1965, subrogatorio del 189 del Código Sustantivo del Trabajo).

Ahora, de este último caso de compensación ha expresado la Corte que solo se hace exigible desde la fecha en que termina la relación contractual; mientras que el derecho al descanso se hace exigible dentro del año siguiente al de la prestación del servicio, según los términos del artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo.

De allí ha concluido y dicho de modo reiterativo esta Corporación que el cómputo del tiempo de la prescripción respecto de aquellas dos modalidades se inicia en momentos diferentes. Pues mientras la prescripción de las vacaciones como descanso se cuenta desde el día en que se cumple el año subsiguiente a aquel en que se causa el derecho a disfrutarlas, la de la compensación en dinero por terminación del contrato se cuenta desde la fecha en que esto último sucedió.

Luego si en el caso de autos el actor no disfrutó de sus vacaciones en tiempo y por efecto de la extinción del vínculo contractual adquirió el derecho a la compensación monetaria de aquellas, para determinar si este derecho prescribió o no ha debido iniciarse el cómputo respectivo desde la fecha de la terminación del contrato y no como lo hizo el Tribunal desde el año subsiguiente al de la causación de las vacaciones, por cuyo desatino declaró prescritas las causadas del 1° de marzo de 1979 al 28 de febrero de 1982.

**Pero no solo en ese punto se dio el desacierto del ad quem, sino también cuando reconoció el derecho "a la compensación de las vacaciones proporcionales", dado que entre el 1° de marzo de 1982 y el 30 de agosto del mismo año no se da una fracción que "exceda de seis (6) meses", como perentoriamente lo exige la parte final del num. 2 del artículo 14 del Decreto 2351 de 1965 (...)"[13]. (Subrayado por fuera del texto original)**

Nótese como, una aproximación a la doctrina del derecho viviente, igualmente, hubiese conducido a la conclusión de que la norma permite compensar las vacaciones a partir de la fracción de servicios que excede a tres (3) meses.

(iii) Aproximación conforme a la Constitución y a los Tratados Internacionales.

En Sentencia T-1319 de 2001 (M.P. Rodrigo Uprimny), la Corte señaló que ante el contenido abierto e indeterminado de las disposiciones constitucionales, la mejor herramienta para interpretar su contenido, es través de las pautas relevantes previstas en los Convenios o Tratados Internacionales[14].

Precisamente, el Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo, es incuestionable e incontrovertible, al disponer que, en ningún caso, podrán existir vacaciones proporcionales cuyo plazo exceda de seis (6) meses. Así, en los artículos 4° y 5° se dispone que:

"Artículo 4°. (1) Toda persona cuyo período de servicios en cualquier año sea inferior al requerido para tener derecho al total de vacaciones prescrito en el artículo anterior, **tendrá derecho respecto de ese año a vacaciones pagadas proporcionales a la duración de sus servicios en dicho año** (...)"

"Artículo 5°. (1) Se podrá exigir un período mínimo de servicios para tener derecho a vacaciones anuales pagadas. (2) La duración de dicho período será determinada en cada país por la autoridad competente o por los métodos apropiados, **pero no excederá de seis meses**". (Subrayados por fuera del texto original).

13. En conclusión, a mi juicio, la Corte adoptó un fallo excesivamente lesivo de los derechos y garantías de los trabajadores, al imponerles como condición para acceder a su derecho de vacaciones proporcionales, como mínimo un año cumplido de servicios. Postura que desconoce no sólo la obligación del Estado de propender por condiciones que hagan propicia la igualdad real entre los ciudadanos, sino también el supuesto natural que genera dicho acreencia laboral, como lo es, remunerar el desgaste natural por un período considerable de prestación de servicios.

Adicionalmente, con dicho condicionamiento, esta Corporación suplantó al legislador en el señalamiento de un tiempo mínimo para adquirir el derecho al pago proporcional, desconociendo el convenio 132 de la OIT, y los artículos 53 y 150-1 de la Constitución y, peor aún, señalando un plazo que, abiertamente, contradice todos los contenidos normativos de protección internacional y nacional a la parte débil de la relación laboral.

Considero que a esta Corporación le faltó analizar las consecuencias de su fallo y, mas aún, de las graves repercusiones que esta decisión generará en los trabajadores del país. Me pregunto, entonces, ¿Qué será de las garantías y derechos mínimos de dichos trabajadores, si esta Corporación en lugar de promover su defensa, les impone condiciones tan gravosas, aún en contra de lo naturalmente obvio, como lo es, el descanso remunerado por la prestación de servicios prolongados en el tiempo?.

Fecha ut supra,

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado

Aclaración de voto de voto a la Sentencia C-019/04

RELACION LABORAL-Trato sucesivo/VACACIONES-Causación diaria (Aclaración de voto)

Teniendo en cuenta que la relación laboral es de tracto sucesivo, debe advertirse que tanto el derecho al sueldo como a las vacaciones se van causando día a día, esto es, a partir del momento en que el trabajador comienza a prestarle sus servicios personales al empleador.

VACACIONES-Compensación proporcional sin que cumpla un año de servicio (Aclaración de voto)

Lo lógico y jurídico es que cuando termine el contrato de trabajo sin que él haya cumplido un

año de servicios, se le deben compensar en dinero las vacaciones en forma directamente proporcional al tiempo laborado, y en todo caso, sin prevención alguna sobre mínimos temporales excluyentes del derecho.

LEGISLADOR EN MATERIA DE VACACIONES-Regulación distinta a efectos de la compensación en dinero por fracción de tiempo (Aclaración de voto)

Referencia: expediente D-4689

Actores: William Fernando Pinilla Mendieta y Elías Albeiro Torres Zamora.

Tal como lo señalé frente al proceso D-4411 (sent. C-897/03), con el respeto acostumbrado hacia las decisiones de esta Corporación procedo a reiterar lo allí dicho, ahora con referencia al artículo 27 de la ley 789 de 2002, habida consideración de lo resuelto en sentencia C-019 de 2004 sobre este mismo artículo, donde al efecto se declaró inexecutable la expresión "siempre que éste exceda de tres meses". Al respecto se tiene:

## 1. ACLARACIONES

1.1. En la sentencia C-897 de 2003 se dijo que el supuesto fáctico para autorizar la compensación en dinero de las vacaciones es la terminación del contrato de trabajo sin que el trabajador las hubiere disfrutado, caso en el cual procederá tal compensación por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. Es decir, que la fracción se admite sobre la base del año ya laborado, como en una suerte de adición para efectos de la compensación en dinero.

En el presente caso se reiteró esa concepción por parte de la Corte, frente a lo cual, a pesar de que el suscrito es el ponente y acepta la jurisprudencia sentada, debo manifestar lo siguiente:

Teniendo en cuenta que la relación laboral es de tracto sucesivo, debe advertirse que tanto el derecho al sueldo como a las vacaciones se van causando día a día, esto es, a partir del momento en que el trabajador comienza a prestarle sus servicios personales al empleador. De suerte tal que al cumplir un año de labores el trabajador tiene derecho a gozar de quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Asimismo, de conformidad con la protección que la Constitución Política le dispensa al TRABAJO, y por tanto, al empleado mismo, lo lógico y jurídico es que cuando termine el contrato de trabajo sin que él haya cumplido un año de servicios, se le deben compensar en dinero las vacaciones en forma directamente proporcional al tiempo laborado, y en todo caso, sin prevención alguna sobre mínimos temporales excluyentes del derecho.

1.2. De otra parte, si bien el Legislador fijó como presupuesto un año para efectos de la fracción a reconocer por concepto de vacaciones, es lo cierto que el Legislador puede posteriormente establecer un tiempo menor, o, simplemente suprimirlo, dejando a la fracción de año sin condicionamiento previo alguno.

Así, pues, bajo estas razones dejo aclarado mi voto frente al artículo 27 de la ley 789 de 2002.

Fecha ut supra,

JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Magistrado

[1] Según se aclaró en la primera página de esta providencia, la demanda se presentó realmente contra la ley 789 de 2002.

[2] Sobre el carácter vital de las vacaciones dijo la Corte en sentencia T-229 de 1997: "Esta Corporación considera que el carácter de las vacaciones, y del descanso en sí, es de vital importancia para la existencia y la salud de los trabajadores, y desde tiempos inmemoriales el hombre ha luchado por obtener el reconocimiento legal y la protección del derecho al descanso. Tan importante es el mencionado derecho, que científicamente se ha demostrado que cuando un hombre trabaja de manera continua, sin descanso alguno, su salud física y mental puede afectarse".

[3] Sentencia C-710 de 1996

[4] Sentencia C-598 de 1997.

[5] Salvo las excepciones establecidas en la ley para determinados trabajos, que por su naturaleza y fines deben someterse a un tratamiento jurídico diferente en cuanto al descanso se refiere, sin perjuicio de los mandatos constitucionales que por principio protegen el derecho al trabajo y sus consecuencias en cabeza de todos los empleados. V.gr. el caso de las personas que prestan servicios personales a empresas de vigilancia.

[6] Se subraya el texto objeto de acusación: "Artículo 27. Compensación en dinero de vacaciones. Artículo 189 del C.S.T. subrogado por el Decreto-ley 2351/65, artículo 14: numeral 2. (...) Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, **siempre que este exceda de tres meses**".

[7] Cuando utilizo el vocablo "sustitución", me refiero a la existencia de una sentencia modulativa de variedad "sustitutiva", es decir, aquella que, por un parte, expulsa del ordenamiento el precepto normativo acusado (como en este caso: "siempre que éste exceda de tres meses") y, por otra, sustituye el vacío normativo por una regulación específica, que - a juicio de esta Corporación - tiene aplicación constitucional directa.

[8] Subrayado por fuera del texto original.

[9] Subrayado por fuera del texto original.

[10] Por ejemplo, en Sentencias T-568 de 1999 y C-567 de 2000, se reconoció a los Tratados de constitución y los convenios 87 y 98 de la O.I.T como parte del bloque de constitucionalidad **strictu sensu**. En sentencias T-568 de 1999 y C-010 de 2000, esta Corporación determinó que las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la O.I.T., forman parte del bloque de constitucionalidad por vía de interpretación.

[11] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. 5 de junio de 1953.

[12] Ver, fundamentos 4 a 7 de este salvamento.

[13] Ver, en el mismo sentido, la Sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, radicada bajo número 10864 del 17 de noviembre de 1999 (M.P. Fernando Vásquez Botero).

[14] Ver, fundamentos 4 a 7 de este salvamento.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Compilación Jurídica MINTIC

n.d.

Última actualización: 31 de diciembre de 2022 - (Diario Oficial No. 52249 - 15 de diciembre de 2022)



**MINTIC**