

Sentencia C-035/05

LIBERTAD DE CONFIGURACION LEGISLATIVA EN MATERIA LABORAL-Alcance

LIBERTAD DE CONFIGURACION LEGISLATIVA EN MATERIA LABORAL-Límites

LIBERTAD DE CONFIGURACION LEGISLATIVA EN MATERIA LABORAL-Obligación constitucional de propender por medidas que se sujeten al principio de progresividad

REFORMA LABORAL-Retroceso debe presumirse en principio inconstitucional, pero puede ser justificable y por ello está sometido a un control judicial más severo

DERECHOS SOCIALES-Legislator debe regular las prestaciones sociales o acreencias laborales conforme a la finalidad para la cual han sido creadas

CONTRATO DE APRENDIZAJE-Finalidad/CONTRATO DE APRENDIZAJE-Especificidades frente a contrato de trabajo ordinario

DERECHO DE HUELGA-Finalidad/DERECHO DE HUELGA-Todo límite que desconozca su razón de ser es inconstitucional

BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD-Convenios de la OIT

VACACIONES-Naturaleza jurídica

DERECHO FUNDAMENTAL AL DESCANSO-Alcance para el trabajador

DESCANSO DOMINICAL-Exigencia temporal que da derecho a reclamarlo

VACACIONES-Determinación de la época de disfrute

VACACIONES-Propósito principal

Si bien la finalidad de las vacaciones consiste en la necesidad de reponer las fuerzas perdidas del trabajador por “el simple transcurso del tiempo laborado”, como igualmente se pretende con las institucionales laborales del descanso remunerado del domingo y festivos y la jornada máxima legal; el propósito principal de las vacaciones es 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 procurar el mejoramiento de las condiciones de productividad de la empresa.

VACACIONES-Compensación en dinero según el Convenio 132 de la OIT

VACACIONES-Compensación en dinero según Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Protocolo de San Salvador

VACACIONES-Autoridad competente para determinar periodo mínimo de servicios que da derecho a su reconocimiento como acreencia laboral

Las vacaciones como acreencia laboral, es un derecho que se otorga a los trabajadores con el propósito de reconocer el desgaste natural derivado de la prestación continua e ininterrumpida de sus servicios por un lapso considerable de tiempo. Y que, en principio, le corresponde a la autoridad competente de cada Estado, conforme lo ha señalado la Organización Internacional del Trabajo, determinar el período mínimo de servicios que dan derecho a 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 el legislador.

VACACIONES-No pueden ser objeto de compensación en dinero o acumulación en su uso y disfrute salvo casos excepcionales

VACACIONES-Pago proporcional a partir de tres meses de labores

CONVENIO 132 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO-Período mínimo de servicios para tener derecho a vacaciones anuales pagadas

VACACIONES-Período mínimo para su compensación

El derecho a descansar en tratándose de las vacaciones es de carácter principal, y el de compensarlas en dinero tiene un carácter excepcional, porque sólo se otorga la remuneración económica cuando aquél ya no puede ejercitarse o disfrutarse; siguen siendo derechos de igual naturaleza porque nacen del mismo presupuesto de hecho, consiste en el

transcurso de determinado tiempo de trabajo que haga exigible reponer el deterioro sufrido por el trabajador ante jornadas considerables de prestación de servicios. Decir entonces que las vacaciones compensadas surgen día a día, sin someterse eventualmente a un período mínimo de tiempo, implica desconocer que dicha acreencia debe su origen a la exigencia de permitirle al trabajador recuperar las energías gastadas por la actividad desarrollada a través del descanso, para suponer que se trata de una prestación que emana de la simple vigencia del contrato de trabajo.

VACACIONES-Causación

LIBERTAD DE CONFIGURACION LEGISLATIVA EN MATERIA LABORAL-Límites del legislador para establecer término en compensación proporcional de vacaciones/CONVENIO 132 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO-Plazo para compensación proporcional de vacaciones

Si bien el legislador puede establecer condiciones y requisitos para acceder a los beneficios mínimos previstos en las normas laborales, no puede por ello imponer trabas u obstáculos que desborden la naturaleza misma de la institución jurídica objeto de regulación. Esto significa que independientemente que la Constitución Política no señale un término preciso para tener derecho a la compensación proporcional de las vacaciones, si existe a partir de la finalidad misma que subyace en dicha acreencia laboral -consistente en preservar el derecho fundamental al descanso- un plazo idóneo, razonable y proporcional para su reconocimiento. Para desentrañar el límite máximo que tiene el legislador para proceder a su establecimiento, los Convenios Internacionales de protección al trabajador se convierten en la herramienta apropiada para precisar el contenido abierto e indeterminado que en dicha materia reviste la Constitución Política. Luego, y en virtud de lo previsto en los artículos 5° y 11° del Convenio 132 de la O.I.T., es indiscutible que cualquier plazo que fije el Congreso de la República, en ningún caso, puede superar el lapso de seis (6) de prestación de servicios para tener derecho a vacaciones pagadas de forma proporcional. En este orden de ideas, al imponer la disposición acusada la obligación previa de haber laborado un año, para acceder al pago proporcional de las vacaciones en dinero a la terminación del contrato de trabajo; es innegable que se encuentra en abierta oposición a los mandatos previstos en la Constitución Política, y en especial, al derecho fundamental al trabajo, el cual propende porque las condiciones que rigen la relación laboral se sometán al principio de justicia, es decir, a la

salvaguarda de los elementos materiales esenciales que hagan efectiva la dignidad del trabajador.

Referencia: expediente D-5290.

Asunto: Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 27 (parcial) de la Ley 789 de 2002.

Actor: Carlos Manuel Angarita Salgado.

Magistrado Ponente:

Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL.

Bogotá, D.C., veinticinco (25) de enero de dos mil cinco (2005).

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

I. ANTECEDENTES.

En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, el ciudadano Carlos Manuel Angarita Salgado demandó parcialmente el artículo 27 de la 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 del Trabajo”.

El Magistrado Sustanciador, mediante Auto del seis de julio de 2004, admitió la demanda, dispuso su fijación en lista, y simultáneamente, corrió traslado al Procurador General de la Nación para lo de su competencia. En la misma providencia, ordenó comunicar al Presidente del Congreso de la República, al Ministro del Interior y la Justicia, al Ministro de la Protección Social, al Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), al Director del Colegio de Abogados especializados en Derecho del Trabajo, al Presidente de la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) y a los Decanos de las Facultades de Derecho de las Universidades del Rosario y Nacional, para que intervinieran si lo consideraban conveniente.

Una vez cumplidos los trámites constitucionales y legales propios de los procesos de inconstitucionalidad, la Corte Constitucional procede a decidir acerca de la demanda en referencia.

II. NORMA DEMANDADA.

A continuación se transcribe la disposición acusada, conforme a su publicación en el Diario Oficial número 45.046 de diciembre 27 de 2002, subrayando el aparte demandado:

“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.”

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)”**.

III. LA DEMANDA.

El accionante considera que la expresión “por año cumplido de servicio y” contenida en el artículo 27 de la Ley 789 de 2002, vulnera los artículos 1º, 13, 25, 53 y 243 de la Constitución Política.

Para sustentar su acusación, el actor observa que la disposición demandada impone para el reconocimiento de la compensación en dinero de las vacaciones, que el trabajador hubiera cumplido previamente un año de servicios. En su opinión, las expresiones “por año cumplido de servicio” y “proporcionalmente por fracción de año”, están unidos por el conector lógico “Y”, que es conjuntivo y no disyuntivo, lo cual implica que es indispensable que se cumpla la primera condición para que se de la segunda.

Según esta interpretación, y como consecuencia de la expresión demandada, los trabajadores cuyo contrato laboral es a término indefinido se encuentran en desventaja frente a quienes su contrato de trabajo es a término fijo inferior a un año, pues a pesar de que ambos prestan sus servicios sufriendo el mismo desgaste físico y mental que justifica el reconocimiento de la compensación en dinero de las vacaciones, a los primeros se les exige haber laborado mínimo un año como requisito para reconocerles la compensación; mientras que a los segundos se les reconoce proporcionalmente por el tiempo trabajado, cualquiera que este sea, según lo dispone el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así las cosas, ambos trabajadores, a pesar de que se encuentran en una misma situación de hecho en relación con el esfuerzo y la dedicación prestada, la frase demandada pone en situación de desigualdad, sin justificación alguna, a los trabajadores vinculados mediante contratos de trabajo a término indefinido.

Agrega que, bajo la misma hipótesis, no sólo se vulnera el derecho a la igualdad consagrado en el artículo 13 Superior, sino que también se desconocen los principios mínimos fundamentales que deben sustentar el Estatuto del Trabajo, conforme se encuentran previstos en los artículos 25 y 53 del Texto Superior; es decir, los principios a la igualdad de oportunidades para los trabajadores y a la remuneración mínima, vital y proporcional a la calidad y cantidad de trabajo.

Señala, finalmente, que la expresión controvertida vulnera el artículo 243 de la Constitución, al contrariar la posición de la Corte Constitucional acerca de la inconstitucionalidad de excluir o restringir el reconocimiento de una prestación laboral, según la modalidad contractual mediante la cual se encuentre vinculado el trabajador. Para el efecto, cita apartes de la sentencia C-042 de 20032, en la que se declaró inexecutable la expresión “por lo menos la mitad del semestre respectivo” contenida en los literales a) y b) del numeral 1º del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, argumentando que dicha limitación: “(...) desconoce el derecho a la igualdad de quienes en una situación fáctica específica hayan sido vinculados por ejemplo, mediante un contrato de trabajo a término indefinido en diferentes fechas y a pesar de haber prestado su servicio en la empresa, uno de ellos se vea excluido de disfrutar de la prima de servicios.”

En estos términos, el accionante solicita a esta Corporación que se pronuncie conforme al

precedente jurisprudencial señalado, y declare inexecutable la frase “por año cumplido de servicio y” contenida en el artículo 27 de la Ley 789 de 2002.

4.1. Intervención del Ministerio de la Protección Social.

El Ministerio de la Protección Social intervino dentro del proceso a través de apoderado, solicitando la declaratoria de exequibilidad de la frase demandada.

Para comenzar resaltó que la legislación ha establecido diversas modalidades de contratos de trabajo, que por su duración pueden ser a término indefinido, a término fijo de uno a tres años o inferiores a un año. Pero que ello no es óbice para considerar que existe una desigualdad entre los trabajadores que se rijan por estos contratos, pues cada tipo de modalidad contractual obedece a condiciones particulares y a necesidades específicas del empleador, del empleado y del trabajo u oficio a desempeñar.

De suerte que, al no tratarse de contratos equivalentes, el interviniente considera que se encuentra ajustado al ordenamiento Superior, el prever un tratamiento diferente para cada uno de ellos. Particularmente, teniendo en consideración que al momento de tasar las acreencias laborales, quien haya trabajado menos de un año recibirá la compensación económica de sus vacaciones dependiendo de la fracción servida, mientras quien haya trabajado un año o más recibirá los quince días de vacaciones remuneradas, según lo dispone la ley.

Finalmente solicitó a esta Corporación remitirse a las sentencias C-897 de 2003 y C-019 de 2004, en las que se hizo mención del tiempo efectivamente trabajado como criterio válido para dar un tratamiento jurídico diverso a aquellas personas puestas en distintas situaciones de hecho.

4.2. Intervención de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia -ANDI-.

El representante legal de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia -ANDI-, se pronunció respecto de la demanda de constitucionalidad instaurada contra el artículo 27 parcial de la Ley 789 de 2002, solicitando sea declarada executable, pues, a su juicio, del texto normativo controvertido no se desprende la discriminación ni la vulneración a la

Constitución alegada por el actor.

Para esta agremiación, al artículo cuestionado se le puede dar una lectura ajustada a los principios constitucionales y a los pronunciamientos jurisprudenciales de la Corte Constitucional expresados en las sentencias C-897 de 2003 y C-019 de 2004. En efecto, según el interviniente esta Corporación ha definido una posición jurisprudencial precisa, según la cual: “i) las vacaciones se causan en la medida en que transcurra el tiempo de servicio y, ii) que no es ni razonable ni proporcional desconocer el tiempo efectivamente laborado para compensar las vacaciones en dinero en los casos expresamente señalados en la ley.”

Desde esta perspectiva, en aras de respetar el principio de conservación del derecho y haciéndose innecesario el estudio de los cargos invocados, el representante legal de la ANDI solicitó que el artículo 27 de la Ley 789 de 2002 sea declarado exequible, en el sentido que para el reconocimiento de la compensación de las vacaciones no disfrutadas se reconozca cualquier período de tiempo sin exigencia temporal alguna, e independientemente de la modalidad de vinculación contractual del trabajador.

4.3. Intervención del Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario.

El Decano de la Facultad de Jurisprudencia del Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario intervino en el proceso de la referencia, solicitando se declare la inexecutable de la frase “por año cumplido de servicio y” contenida en el artículo 27 de la Ley 789 de 2002.

Para el efecto, recordó los argumentos que en la sentencia C-042 de 2003 llevaron a la Corte Constitucional a retirar del ordenamiento jurídico la expresión “por lo menos la mitad del semestre respectivo” contenida en los literales a) y b) del numeral 1º del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo. Adujo que el factor temporal que sirve de criterio para el reconocimiento de la compensación de las vacaciones es injustificado y, por ende, discriminatorio, pues independientemente del tipo de vínculo laboral, el derecho al descanso remunerado únicamente debe guardar relación con el tiempo durante el cual se prestaron los servicios.

4.4. Intervención del Colegio de Abogados Especializados en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de Colombia.

A través de su Gobernador y su Vicegobernador, el Colegio de Abogados Especializados en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de Colombia intervino en el proceso de la referencia, solicitando la declaratoria de exequibilidad de la frase “por año cumplido de servicio y” contenida en el artículo 27 de la Ley 789 de 2002.

Luego de hacer un recuento de las reformas legislativas y de los pronunciamientos jurisprudenciales respecto del pago compensado de las vacaciones, destacó que en las sentencias C-897 de 2003 y C-019 de 2004, la Corte Constitucional fijó la posición vigente y que actualmente se cumple en la práctica, según la cual: “en los contratos a término indefinido, como sucede en los contratos a término fijo inferiores a un año, el derecho al pago compensado de las vacaciones se causa, en proporción, cualquiera sea la duración material del contrato de trabajo.”

Advirtió que la interpretación sostenida por el accionante, omite toda consideración sobre el enunciado final de la disposición demandada (“...y proporcionalmente por fracción de año”), la cual precisamente permite entender el numeral segundo del artículo 27 de la Ley 789 de 2002, de conformidad con la posición jurisprudencial resaltada, sin que sea indispensable retirar del ordenamiento jurídico la disposición acusada.

Por último, observó que el demandante no argumentó las razones por las cuales considera que el precepto legal demandado desconoce los artículos 1º, 25 y 243 de la Constitución, por lo que la Corte no debe entrar a analizar su posible vulneración.

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN.

El Procurador General de la Nación, solicitó a la Corte Constitucional declarar la exequibilidad condicionada del aparte normativo demandado.

Según la primera de ellas, es necesario que el trabajador haya laborado por lo menos un año para tener derecho a la compensación proporcional de las vacaciones. A pesar de que esta interpretación parece ser la acogida por la parte motiva de la sentencia C-019 de 2004, el Ministerio Público la considera discriminatoria y vulneradora del derecho a disfrutar de vacaciones remuneradas de aquellos trabajadores vinculados mediante contratos de trabajo

a término indefinido, cuyos vínculos jurídicos les son terminados sin haber cumplido el tiempo mínimo requerido para su obtención.

En su opinión, además de desconocer que el desgaste laboral comienza desde el momento mismo de la vinculación laboral, e independientemente de su modalidad, esta interpretación resulta contraria a la legislación laboral vigente en Latinoamérica, y en particular, al Convenio No. 132 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuyos artículos 4° y 5° disponen lo siguiente:

Artículo 4°. “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.(...)”.

Sin embargo, el Procurador expuso que el mismo contenido normativo puede ser interpretado de tal manera que se ajuste a los parámetros constitucionales. Así, sostuvo que la expresión demandada puede significar:“(...) que el trabajador que haya cumplido el año de servicios que le concede el derecho a disfrutar de las vacaciones según la regla general consagrada en la legislación colombiana (artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo), tendrá derecho a la compensación económica como si la fuere a disfrutar, pero que no se constituye en un requisito mínimo para acceder a la referida compensación cuando existan fracciones que no excedan ese año cumplido de servicios.”

Atendiendo este sentido de la norma impugnada, consideró que no es necesario adelantar el estudio del cargo por la posible vulneración al derecho a la igualdad presentado por el actor.

Por consiguiente, el Procurador General de la Nación solicitó a esta Corporación que declare la exequibilidad de la frase demandada, bajo el entendido que el trabajador vinculado mediante contrato laboral a término indefinido tiene derecho a la compensación económica

de las vacaciones por la terminación del contrato de trabajo de manera proporcional al tiempo laborado, sin que para ello sea necesario que el trabajador haya cumplido un año de servicio.

VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE.

Competencia.

1. Conforme al artículo 241 ordinal 4º de la Constitución, la Corte es competente para conocer de la constitucionalidad del precepto normativo acusado previsto en el artículo 27 de la Ley 789 de 2002, ya que se trata de una disposición contenida en una ley de la República.

Problemas jurídicos.

2. Con fundamento en los argumentos esgrimidos en la demanda, en las distintas intervenciones y teniendo en cuenta el concepto de la Vista Fiscal, corresponde a esta Corporación establecer, si la supuesta limitación temporal prevista en la norma acusada para tener derecho a la compensación en dinero de las vacaciones, desconoce o no el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (C.P. art. 25) y el derecho de los trabajadores a la obtención de una remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, conforme lo ordena el artículo 53 del Texto Superior.

3. Para el efecto la Sala (i) analizará el alcance de la potestad de configuración normativa del legislador en materia laboral y la finalidad que subyace en el derecho a las vacaciones; (ii) se detendrá en la interpretación lógica que acerca del contenido de la norma acusada se ha propuesto por esta Corporación; (iii) reiterará su precedente en relación con el alcance del derecho a las vacaciones en el régimen laboral colombiano y; finalmente, (iv) definirá la exequibilidad o inexecuibilidad del precepto legal demandado.

De la potestad de configuración normativa del legislador en materia laboral y de la finalidad del derecho a las vacaciones.

4. Siguiendo lo expuesto en los artículos 53 y 150-1 de la Constitución Política, esta Corporación ha reconocido la competencia que le asiste al Congreso de la República para expedir leyes en materia laboral. En ejercicio de dicha atribución, y a través del análisis de

razones políticas, económicas o simplemente de conveniencia, le corresponde al legislador establecer no sólo los requisitos que limitan el acceso al mundo laboral³, sino también las condiciones para asegurar el mínimo de derechos y garantías reconocidas a los trabajadores, tanto en la Carta Fundamental como en los Tratados Internacionales de protección al trabajador. Obsérvese cómo en sentencia C-107 de 20024, la Corte fue categórica en establecer que:

“El legislador no está habilitado para imponer límites al trabajo, entendido éste como la facultad de todas las personas de ejercer libremente la actividad a la cual deseen dedicarse, pero sí puede regular el derecho al trabajo para determinar su contenido y delimitar sus alcances, siempre bajo condiciones dignas y justas y teniendo en cuenta los principios mínimos fundamentales consagrados el artículo 53 de la Constitución”.

La validez y eficacia del poder autónomo de configuración política reconocido al legislador por la Constitución Política, no puede entenderse como una atribución absoluta carente de límites o restricciones. El ejercicio de dicha potestad, en los términos expuestos varias veces por esta Corporación, se subordina, por una parte, a los requisitos de razonabilidad y proporcionalidad que se derivan del Texto Superior⁵, y por otra, al objeto o propósito que delimita su alcance, esto es, a la obligación de promover por la prevalencia de 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).

Un ejemplo claramente ilustrativo de los anteriores límites, se encuentra en la obligación constitucional de propender por la imposición de medidas laborales que se sujeten al principio de progresividad, conforme al cual una vez alcanzado un determinado nivel mínimo de protección al trabajador en el perfeccionamiento de sus derechos, la amplia libertad de configuración del legislador en la definición de las garantías sociales se ve restringida, prima facie, ante la imposibilidad de establecer medidas que impliquen un retroceso en dicho nivel jurídico de protección. Con todo, el establecimiento de medidas regresivas puede llegar a ser considerado constitucionalmente válido, cuando se demuestra la existencia de razones imperiosas que legitiman la pérdida o reducción de las garantías laborales. Así las cosas, no cabe duda que en atención a la especial protección que la Carta Fundamental le otorga a los trabajadores, debe presumirse la inconstitucionalidad de decisiones legislativas que conduzcan al desconocimiento del principio de progresividad, hasta tanto no se justifique su

adopción.

“(…) El anterior análisis permite concluir que las reformas laborales que disminuyen protecciones alcanzadas por los trabajadores son constitucionalmente problemáticas por cuanto pueden afectar el principio de progresividad. Ellas podrían vulnerar la prohibición prima facie de que no existan medidas regresivas en la protección de los derechos sociales. Por ende, la libertad del Legislador al adelantar reformas laborales de este tipo dista de ser plena, pues no sólo (i) no puede desconocer derechos adquiridos sino que además (ii) debe respetar los principios constitucionales del trabajo y (iii) las medidas deben estar justificadas, conforme al principio de proporcionalidad. Esto significa que las autoridades políticas, y en particular el Legislador, deben justificar que esas disminuciones en la protección alcanzada frente a los derechos sociales, como el derecho al trabajo, fueron cuidadosamente estudiadas y justificadas, y representan medidas adecuadas y proporcionadas para alcanzar un propósito constitucional de particular importancia. (…)

Esto significa que, como esta Corte ya lo había señalado, un retroceso debe presumirse en principio inconstitucional, pero puede ser justificable, y por ello está sometido a un control judicial más severo. Para que pueda ser constitucional, las autoridades tienen que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesario ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social (…)”.

Una de las expresiones de protección al trabajador y que se convierte a su vez en un límite para el legislador al momento de regular los derechos sociales previstos en la Carta, radica en el deber que le asiste a éste de regular las prestaciones sociales o acreencias laborales conforme a la finalidad para cual han sido creadas. Ya esta Corporación, en diversas ocasiones, ha sostenido que la carga de razonabilidad a la que se encuentra sometida la función legislativa, conduce a reconocer que la imposición de trabas u obstáculos que desborden la naturaleza de la institución jurídica que se está regulando o los hechos o causas que le sirven de fundamento, exceden los límites competenciales estatuidos por la Constitución al legislador⁷. Ello ocurre principalmente en materia laboral, en virtud de la fuerza vinculante del principio de la primacía de la realidad, el cual se manifiesta en la obligación de suministrarle el nombre y los derechos que emanan de una institución jurídica, de acuerdo a la veracidad de las situaciones o supuestos normativos en que se fundamenta, como sucede por ejemplo con la descripción legislativa de los pagos que constituyen o no

salario.

En estos términos, en la citada C-038 de 20048, la Corte determinó que a pesar de haberse transformado la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, eliminando expresamente su connotación laboral; no por ello dicha modificación del legislador se convertía necesariamente en inconstitucional, pues se ajustaba a la finalidad de dicho contrato con sujeción al principio de primacía de la realidad. Al respecto, esta Corporación manifestó:

Entra la Corte por último a examinar el problema del contrato de aprendizaje, frente al cual el actor plantea dos objeciones básicas, fuera del cargo ya analizado de que ésta implica un retroceso en la protección de los derechos sociales. De un lado, considera que esta regulación desconoce el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades (CP art 53) pues permite encubrir relaciones de trabajo bajo la apariencia de contratos de aprendizaje, a los cuales el artículo 30 acusado les elimina la naturaleza de contrato de trabajo.

La Corte no comparte ninguna de las dos objeciones señaladas por el actor. Así, el contrato de aprendizaje tiene múltiples especificidades frente a un contrato de trabajo ordinario, puesto que su finalidad no es exclusivamente que el aprendiz preste un servicio personal al empleador, como sucede en la relación de trabajo ordinaria, ya que tiene otros elementos que le son característicos: así, estos contratos de aprendizaje buscan ante todo capacitar al aprendiz en un oficio determinado y facilitar su inserción en el mundo del trabajo. Estas finalidades del contrato de aprendizaje tienen claro sustento constitucional, pues no sólo es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran sino que además el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar (CP art. 54). Por consiguiente, debido a esas finalidades, el contrato de aprendizaje no sólo tiene sustento constitucional sino que además puede ser distinguido de un contrato de trabajo ordinario, que carece de esos propósitos.

De igual manera, en sentencia C-201 de 20029, la Corte al realizar un estudio acerca de la finalidad del derecho a la huelga, concluyó que todo límite que desconozca su razón de ser, consistente en equilibrar las cargas entre trabajadores y empleadores, es inconstitucional. En razón a dicha posición, y velando además por la vigencia de la prevalencia de la dignidad humana, declaró inexecutable la posibilidad de someter la declaratoria de huelga de los

trabajadores tan sólo al incumplimiento de las obligaciones salariales. Se dijo en dicha ocasión:

“(...) la huelga constituye un mecanismo cuya garantía implica el equilibrar las cargas de trabajadores y empleadores en el marco del conflicto colectivo de trabajo. Las restricciones al derecho de huelga deberán tener en cuenta este propósito, de modo que si bien tal derecho puede ser limitado con el fin de proteger otros de mayor jerarquía (v.gr. los derechos fundamentales) o el interés general (bajo la forma del orden público, por ejemplo), el poder que la Constitución pretende reconocer a los trabajadores no puede quedar desfigurado (...)”¹⁰.

5. Ahora bien, esta Corporación igualmente ha reconocido que dada la naturaleza abierta e indeterminada de las normas constitucionales, es una labor compleja para el legislador desentrañar el sentido y finalidades de cada institución jurídica que pretende regular.

Sin embargo, de igual manera se ha reiterado, que el legislador puede acudir a los Convenios proferidos al amparo de la Organización Internacional del Trabajo, para encontrar en ellos guías ineludibles que le permitirán establecer, si la regulación que se pretende realizar se adecua o no a la finalidad que se persigue con cada acreencia laboral o prestación social y, adicionalmente, si las condiciones impuestas logran asegurar su adquisición, goce y disfrute al amparo de los hechos que le sirven de fundamento.

Por ello, en varias oportunidades, esta Corporación le ha concedido a los convenios y tratados internacionales del trabajo, la naturaleza de normas constitutivas del bloque de constitucionalidad por vía de interpretación, cuyo propósito consiste precisamente en servir de herramienta para desentrañar la naturaleza abierta e indeterminada de los conceptos jurídicos previstos en el Texto Superior. Al respecto, se ha dicho que:

“Ahora bien, y conforme a reiterada jurisprudencia de esta Corte, para determinar cuáles son esos principios constitucionales mínimos del trabajo que deben ser respetados por cualquier reforma laboral, es necesario tomar en cuenta también los tratados internacionales que integran el bloque de constitucionalidad. En particular, en esta materia tienen mucha importancia los límites y deberes al Estado impuestos por los convenios de la OIT ratificados por Colombia, por el PIDESC, y por el Protocolo de San Salvador, todos los cuales hacen parte del bloque de constitucionalidad, de conformidad con lo ordenado por el artículo 93 de la

Carta, que establece que los “derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.” Y es que esta Corporación ha precisado que todo tratado de derechos humanos ratificado por Colombia, que se refiera a derechos constitucionales, tiene rango constitucional y hace parte del bloque de constitucionalidad para efectos de determinar el alcance y contenido de los derechos constitucionales, pues no otro puede ser el sentido de la cláusula de remisión del inciso segundo del artículo 93 superior. Ha dicho al respecto esta Corporación que el inciso segundo del artículo 93-2 “constitucionaliza todos los tratados de derechos humanos ratificados por Colombia y referidos a derechos que ya aparecen en la Carta y, en virtud de la regla hermenéutica sobre favorabilidad, el intérprete debe escoger y aplicar la regulación que sea más favorable a la vigencia de los derechos humanos”¹¹. Y específicamente sobre la integración de los convenios de la OIT al bloque de constitucionalidad, la sentencia T-1303, Fundamento 3°, MP Marco Gerardo Monroy Cabra, señaló al respecto:

“La opinión de que los convenios internacionales que tienen que ver con el derecho al trabajo quedarían por fuera del bloque de constitucionalidad porque en los Convenios de la OIT no hay mención expresa de que queda prohibida su limitación en los estados de excepción y porque su prevalencia es en el orden interno (inciso 1° artículo 93 de la Constitución Política), es una opinión que se cae de su peso si se considera que el bloque de constitucional se fundamenta en los dos incisos del artículo 93, el segundo de los cuales dice: “Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia”, lo cual significa que es en virtud del inciso 2° del artículo 93 que los Convenios 87 y 98 de la OIT hacen parte del bloque de constitucionalidad (Ver C-010/2000). La otra objeción consistente en que los Convenios de la OIT no harían parte del bloque de constitucionalidad porque el artículo 53 de la C.P. los ubica dentro de la legislación interna, es inconsistente porque el inciso 4° del artículo 53 de la C.P. cuando determina que “Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna”, lo que hace es reafirmar aún más el deber de interpretar los derechos humanos (dentro de ellos los derechos sociales) de conformidad con los tratados internacionales. No tendría coherencia que se protegieran todos los derechos humanos menos los que se refirieran al derecho al trabajo, cuando en la Constitución de 1991 el trabajo es un derecho fundante (artículo 1° C.P.), una finalidad de la propia Carta (Preámbulo), un derecho fundamental (artículo 25). En consecuencia, los

Convenios de la OIT integran el bloque de constitucionalidad en virtud del inciso 2° del artículo 93 de la C.P. y tal característica se refuerza con lo determinado en el inciso 4° del artículo 53 ibídem." (...)"

Con fundamento en lo anterior, se procederá a determinar cuáles son las condiciones que le permiten al legislador desarrollar su potestad de configuración normativa, al momento de establecer los requisitos que delimitan el reconocimiento del derecho a las vacaciones proporcionales compensadas por la terminación del vínculo laboral

6. Conforme lo ha sostenido reiteradamente la doctrina y jurisprudencia nacional, las vacaciones anuales remuneradas como acreencia laboral, pretenden reconocer el derecho fundamental 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. 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 (...)"¹².

Con posterioridad, y bajo el mismo lineamiento jurisprudencial, manifestó:

"Observa la Corte que, evidentemente, las vacaciones consideradas como descanso remunerado o su compensación en dinero, cuando es el caso de hacerlo, no están comprendidas dentro de las prestaciones comunes y de las especiales señaladas en los capítulos VIII y IX del CST, ellas están establecidas por la ley con la finalidad de que el trabajador periódicamente tome un descanso de la faena anual para recuperar su energías (...)"¹³.

En idéntico sentido, esta Corporación en sentencia C-059 de 1996¹⁴, expresó:

"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”.

Es prudente advertir que si bien las vacaciones permiten salvaguardar el derecho fundamental al descanso, reconocido en el artículo 53 en armonía con lo previsto en el artículo 25 de la Constitución Política; no es menos cierto que los trabajadores son titulares de algunas otras garantías laborales que cumplen, en principio, el mismo fin para el cual fue institucionalizado el derecho a las vacaciones. Esta Corporación, por ejemplo, en sentencia C-710 de 199615, manifestó:

“(…) Uno de los derechos fundamentales del trabajador, es el derecho al descanso, el cual está definido por el Diccionario de la Real Academia como quietud o pausa en el trabajo o fatiga.

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, así entendido, está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo (artículo 53 de la Constitución) y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador.

(…) En el análisis que se realizó en el numeral noveno de este fallo, en relación con el descanso, se dejó expuesta la importancia de éste, como derecho fundamental del trabajador. Las vacaciones, al igual que la limitación de la jornada laboral y los descansos dominicales, se convierten en otra garantía con que cuenta el trabajador para su desarrollo integral, y como uno de los mecanismo que le permite obtener las condiciones físicas y mentales necesarias para mantener su productividad y eficiencia. (…)

Una pregunta obvia surge entonces: ¿Qué diferencia existe entre el derecho a las vacaciones y las instituciones de la jornada laboral y los descansos remunerados del domingo y festivos, alrededor de la protección del derecho fundamental al descanso?

A juicio de esta Corporación, y a partir de lo previamente expuesto, se puede concluir que en

relación con la salvaguarda del derecho al descanso, la diferencia entre las vacaciones y las otras instituciones de protección laboral, radica en la exigencia temporal que se considera naturalmente idónea y proporcional para tener derecho a reclamar cada una de dichas garantías sociales. Así, mientras que las vacaciones se destinan para preservar la integridad física y psíquica por la prestación periódica y prolongada del servicio, la jornada máxima legal y los descansos remunerados del domingo y festivos, se reservan para recuperar las fuerzas perdidas por breves períodos de tiempo laborado.

Precisamente, en distintos apartes del último fallo reseñado¹⁶, esta Corporación alude a las disímiles exigencias temporales que dan derecho a reclamar cada una de las garantías sociales previamente comparadas. En primer lugar, en relación con el derecho al descanso remunerado del domingo, se demuestra que se trata de un derecho laboral que se adquiere por trabajar cada uno de los seis días laborables de la semana. Al respecto, textualmente afirmó:

“(…) la legislación laboral consagra como regla general, la obligación de todo empleador de dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Descanso que debe tener una duración mínima de veinticuatro horas (artículo 172). Este derecho lo adquieren los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o faltando, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador (artículo 173). Cuando el trabajador labora menos de treinta y seis (36) horas semanales, la remuneración de su descanso, es proporcional al tiempo laborado”¹⁷.

En segundo término, se explica que el derecho a las vacaciones, se encuentra sometido al objetivo de preservar el derecho al descanso por la prestación prolongada del servicio subordinado en el tiempo. Dijo la Corte:

“No encuentra esta Corporación por qué la facultad del empleador para decir, en principio, la fecha en que su empleado puede tomar vacaciones, desconozca algún derecho de éste.

Es cierto que el trabajador tiene derecho a gozar de un período de tiempo durante cada año laboral, para descansar y emplear ese tiempo en lo que él considere apropiado. Pero también es lógico que el empleador pueda decidir que, por razón de la labor que desempeña el trabajador o por intereses de la empresa, como el aumento de la productividad durante

determinada época del año, el trabajador disfrute sus vacaciones en un período del año en que empleador y sus intereses no se vean afectados. Por ello no se desconoce el derecho que tiene todo trabajador a gozar de vacaciones anuales” 18.

En este contexto, si bien la finalidad de las vacaciones consiste en la necesidad de reponer las fuerzas perdidas del trabajador por “el simple transcurso del tiempo laborado”¹⁹, como igualmente se pretende con las institucionales laborales del descanso remunerado del domingo y festivos y la jornada máxima legal; el propósito principal de las vacaciones es 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 procurar el mejoramiento de las condiciones de productividad de la empresa. Así lo reconocen, entre otros, los artículos 5° y 11 del Convenio No. 132 de la O.I.T, que al respecto disponen:

“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”.

“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”²⁰.

De igual manera, en relación con el derecho a las vacaciones periódicas pagadas, se manifiestan los artículos 7°-d del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 7°, literales g) y h), del Protocolo de San Salvador. Dichas disposiciones determinan que:

“Artículo 7° del PIDESC. Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: (...) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días

festivos” 21.

“Artículo 7° del Protocolo de San Salvador. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: (...) El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales”.

De lo expuesto se concluye entonces que las vacaciones como acreencia laboral, es un derecho que se otorga a los trabajadores con el propósito de reconocer el desgaste natural derivado de la prestación continua e ininterrumpida de sus servicios por un lapso considerable de tiempo. Y que, en principio, le corresponde a la autoridad competente de cada Estado, conforme lo ha señalado la Organización Internacional del Trabajo, determinar el período mínimo de servicios que dan derecho a 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 el legislador.

7. 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 los casos estrictamente excepcionales y de interpretación restrictiva, previstos en los artículos 189 y 190 del Código Sustantivo del Trabajo²².

En concreto, la disposición acusada señala 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, tiene derecho a su compensación en dinero, con base en el último salario devengado, es decir, “al pago de quince (15) días de salario por un (1) año de servicio”. Establece igualmente la disposición demandada, que en caso de no haberse cumplido el lapso de tiempo fijado en la ley para acceder totalmente a dicho derecho; pero, de todas maneras, el tiempo laborado superaba la proporcionalidad establecida por el legislador, la cual, en su versión original, era de tres (3) meses, debía cancelarse dicha acreencia laboral en proporción a la fracción de tiempo que excediese al previsto como razonable por dicha autoridad.

8. Se dice en su versión original, pues esta Corporación a través de la sentencia C-019 de 200423, declaró inexecutable la proporción de tiempo correspondiente a los tres (3) meses reseñados, por encontrar que dicha limitación temporal resultaba 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.

Para llegar a dicha conclusión, la Corte consideró que la norma acusada al establecer la conjunción “Y”, impuso la lectura de dicha disposición, a partir de una interpretación literal sujeta a un conector lógico conjuntivo y no disyuntivo, es decir, “que junta y une una cosa con otra”²⁴, de manera que, aplicando esa regla a la disposición demandada, era acertado concluir que para tener derecho a la proporción correspondiente a la compensación de las vacaciones, previamente debía cumplirse la condición de haber laborado un año, o como lo dice la norma, “(...) 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”²⁵.

Conforme a esta hermenéutica de la norma acusada, surge entonces el siguiente interrogante: ¿Cuál fue la razón que motivó la declaratoria de inexecutable de la expresión: “siempre que este exceda de tres meses” contenida en el artículo 27 de la Ley 789 de 2002?

En opinión de esta Corporación, dicha razón se encontraba en que la limitación temporal establecida en la norma acusada resultaba excesivamente lesiva del derecho fundamental al trabajo reconocido en el Preámbulo y en los artículos 1º, 2º, 25 y 53 de la Constitución Política; pues una persona a pesar de haber trabajado ininterrumpidamente por un espacio prolongado de tiempo, se quedaba sin recibir ninguna contraprestación a título de vacaciones por su trabajo, cuando no le alcanzaba el tiempo para cumplir la exigencia mínima de los tres meses con posterioridad al cumplimiento del año de labores, desconociendo, de contera, la finalidad misma de dicho derecho laboral, la cual, según se expuso, se dirige a reconocer el desgaste natural derivado de la prestación continua e ininterrumpida de servicios por un lapso considerable de tiempo.

Basta con la lectura de los apartes esenciales de la sentencia C-019 de 200426, para

encontrar que en dicho raciocinio se apoya la ratio juris de dicha decisión. Al respecto, esta Corporación textualmente declaró:

“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.

(...) 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, 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.(...). (Subrayados y sombreados por fuera del texto original)27.

Posición de esta Corporación que puede llegar a entenderse ajustada a los Tratados o Convenios Internacionales del Trabajo, los cuales disponen categóricamente que, en ningún caso, podrá existir vacaciones proporcionales compensadas en dinero, cuyo plazo exceda de seis (6) meses de servicios, como requisito sine que non para acreditar su reconocimiento. Así, entre otros, en los artículos 4° y 5° del Convenio No. 132 de la Organización Internacional del Trabajo, 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).

En efecto, la hermenéutica literal de la norma acusada a partir de la interpretación de la expresión “Y” como conector lógico conjuntivo, llevaba a entender que el reconocimiento de las vacaciones compensadas, como derecho de los trabajadores, se sometía a una limitación temporal excesivamente superior a los seis meses, prevista como razonable y proporcional, en los Convenios Internacionales de Protección del trabajo, y por lo misma, lesiva de dicho derecho fundamental en términos del Preámbulo, al igual que de los artículos 1º, 2º, 25 y 53 de la Constitución Política. Desde esta perspectiva, si bien antes del pronunciamiento de esta Corporación (C-019 de 2004), para poder acceder a la compensación proporcional del derecho a las vacaciones se exigía un año y tres meses de trabajo, a partir del citado fallo, la compensación en dinero se paso a obtener por fracción de año, con posterioridad al año laborado²⁸.

9. En esta oportunidad se somete a examen de constitucionalidad la expresión “por año cumplido de servicio y”, también prevista en el artículo 27 de la Ley 789 de 2002. A juicio del demandante, la norma acusada al exigir como mínimo un año de trabajo para tener derecho a la compensación proporcional de las vacaciones, vulnera, principalmente, el derecho a la igualdad, pues dicha interpretación de la norma pone a los trabajadores cuyo contrato laboral es a término indefinido en desventaja frente a quienes su contrato de trabajo es a término fijo inferior a un año, pues a pesar de que ambos prestan sus servicios sufriendo el mismo desgaste físico y mental que justifica el reconocimiento de la compensación en dinero de las vacaciones, a los primeros se les exige - como ya se dijo - haber prestado sus servicios como mínimo por espacio de un año, mientras que a los segundos se les reconoce dicha proporcionalidad en todo momento independientemente del tiempo trabajado, según lo dispone el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo²⁹.

Antes de abordar el análisis del cargo propuesto por el accionante, esta Corporación encuentra oportuno reiterar su jurisprudencia sobre el alcance del derecho a las vacaciones en el régimen laboral y constitucional colombiano, y con fundamento en dichos precedentes, procederá a determinar la exequibilidad o inexecuibilidad del precepto legal demandando.

Reiteración de jurisprudencia. Sobre el alcance del derecho a las vacaciones en el régimen constitucional y laboral colombiano.

10. El artículo 53 de la Constitución Política, contempla como una de las garantías

fundamentales de los trabajadores, el derecho al descanso. Una de cuyas formas lo constituyen las vacaciones, cuya finalidad esencial es que quien presta sus servicios de manera subordinada por un determinado lapso de tiempo, recupere las energías que gasta en la actividad diaria que desarrolla y de esa manera preserve su capacidad de trabajo, la cual, en muchas ocasiones, se convierte en el único medio de subsistencia de las personas.

Así las cosas, la importancia de asegurar la efectividad del derecho laboral a las vacaciones se encuentra en que permite garantizar el carácter fundamental del derecho al descanso. Sobre la materia, 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 falten 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”.³⁰

Como lo ha reconocido esta Corporación, la legislación laboral consagra el derecho a las vacaciones de todos los trabajadores, independientemente del sector al cual presten sus servicios. Así, el Código Sustantivo del Trabajo, dispone en el artículo 186 que los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tendrán derecho a quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Por su parte, el Decreto 3135 de 1968, en el artículo 8°, determina que los empleados públicos o trabajadores oficiales, tendrán derecho a quince días hábiles de vacaciones por cada año de servicio. “Se tiene

entonces que salvo las excepciones que consagre la ley, respecto de trabajadores que laboren en actividades insalubres o peligrosas, la regla general es un período de quince días hábiles de vacaciones, sin que ellas puedan ser compensadas en dinero, pues su finalidad, como se señaló, es que el trabajador recupere sus energías y proteja su salud física y mental, lo que facilitará el desarrollo de su labor con más eficiencia, así como la realización de otras actividades que le permitan su desarrollo integral como ser humano”³¹.

Las vacaciones, como se ha resaltado por esta Corporación, no pueden ser compensadas en dinero, pues su finalidad no es proporcionarle una remuneración económica al trabajador sino permitirle mediante el descanso recuperar su fuerza y energía de trabajo. Sin embargo, el artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, al reconocer la prohibición reseñada contempló dos excepciones a esa regla general, a saber: (i) Salvo que el Ministerio de Trabajo (ahora de Protección Social), autorice su pago en dinero hasta la mitad de ellas “en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria”; y cuando (ii) el contrato de trabajo se termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, las cuales le podrán ser compensadas en dinero “por año laborado y, proporcionalmente, por fracción de año”³².

La pregunta que surge, y que debe ser objeto de respuesta por parte de esta Corporación, consiste en determinar: ¿Si la limitación temporal del año para tener derecho a reclamar el pago proporcional de las vacaciones compensadas en dinero, cuando termina el vínculo laboral, se ajusta al Preámbulo y a los artículos 1°, 2°, 25 y 53 de la Constitución Política que reconocen, por una parte, el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas, y por otra, el derecho de los trabajadores a la obtención de una remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo?

11. Previamente se dijo, que la Constitución Política le asigna al legislador la potestad de configuración normativa en materia laboral, para fijar dentro de ese marco de competencia, cuáles son las condiciones o límites para acceder a los derechos y garantías previstos en las normas laborales, conforme al Texto Superior y a los Tratados o Convenios Internacionales del Trabajo que forman parte del bloque de constitucionalidad.

De igual manera se señaló que las condiciones que impongan por parte del legislador, deben dirigirse exclusivamente a fijar pautas o requisitos que se adecuen a la finalidad de la

prestación social o acreencia laboral que se pretende regular, sin imponer trabas que desborden la naturaleza de la institución jurídica objeto de regulación.

En esta medida, se concluyó que las vacaciones pretenden garantizar el derecho fundamental 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. Y que, su obtención deviene por “el simple transcurso del tiempo laborado”, como expresión del derecho al trabajo dentro del Estado Social de Derecho (C.P. art. 1°).

Así lo estableció esta Corporación en sentencias C-897 de 2003 y C-019 de 2004, en los siguientes términos:

“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. (...)

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.

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”.

12. Con todo, si bien las vacaciones en atención al derecho fundamental al trabajo y a la protección del orden justo como principio estructural del Estado Social de Derecho, se orientan a reconocer que la citada acreencia laboral se causa “con el simple transcurso del tiempo laborado”; ello no es óbice para entender que la obtención definitiva de su compensación, cuando su pago en dinero se deriva de la terminación del vínculo laboral sin haberlas disfrutado, se sujeta a la acumulación de dicho tiempo laborado en un período mínimo de prestación de servicios.

Es preciso entender que la razonabilidad de dicha posición se encuentra en la diversidad de instituciones jurídicas que en el derecho laboral cumplen la finalidad de garantizar el derecho fundamental al descanso. En efecto, como previamente se expuso, la diferenciación del derecho a las vacaciones con las instituciones de la jornada máxima legal y los descansos remunerados del domingo y festivos se encuentra, en que mientras la primera acreencia cumple con el objetivo de preservar las fuerzas perdidas de los trabajadores por el sometimiento a la prestación de servicios en espacios prolongados de tiempo, las segundas salvaguardan el desgaste natural de éstos ante breves períodos de trabajo.

Mas aún de convertirse el derecho a la compensación en dinero de las vacaciones en una prestación atemporal, se llegaría al absurdo de desconocer la fuente jurídica que le da origen a dicha institución, por la creación de un nuevo hecho que le sirva de causa. Pues si bien el derecho a descansar en tratándose de las vacaciones es de carácter principal, y el de compensarlas en dinero tiene un carácter excepcional, porque sólo se otorga la remuneración económica cuando aquél ya no puede ejercitarse o disfrutarse; siguen siendo derechos de igual naturaleza porque nacen del mismo presupuesto de hecho, consiste en el transcurso de determinado tiempo de trabajo que haga exigible reponer el deterioro sufrido por el trabajador ante jornadas considerables de prestación de servicios. Decir entonces que las vacaciones compensadas surgen día a día, sin someterse eventualmente a un período mínimo de tiempo, implica desconocer que dicha acreencia debe su origen a la exigencia de permitirle al trabajador recuperar las energías gastadas por la actividad desarrollada a través del descanso, para suponer que se trata de una prestación que emana de la simple vigencia del contrato de trabajo.

En atención a estas razones, el Convenio No. 132 de la O.I.T. es claro en disponer que el legislador puede exigir un período mínimo de servicios para tener derecho a la obtención de vacaciones proporcionales compensadas, sin que, dicho plazo pueda exceder de seis (6) meses. Dispone el citado Convenio:

“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”.

“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”³³.

En cuanto a su sentido normativo, es claro que el Convenio No. 132 de la O.I.T. al hacer referencia en el artículo 5° al “derecho a vacaciones anuales pagadas”, se limita a reconocer exclusivamente el derecho extraordinario que les asiste a los trabajadores para compensar en dinero sus vacaciones, al terminarse la relación laboral (Convenio No. 132 de la O.I.T. arts. 4 y 11); pues como previamente se expuso, el derecho fundamental al descanso exige la cesación en la prestación del servicio y no la simple retribución del mismo a través del pago de una compensación monetaria.

Por consiguiente, y en atención a lo expuesto, es viable concluir que el legislador puede establecer un término mínimo para tener derecho al pago de vacaciones compensadas proporcionales, sin exceder del plazo de seis (6) meses; el cual se considera razonable en atención a la finalidad de dicha institución jurídica y, además, proporcional a los hechos que le sirven de causa.

Análisis de la disposición acusada.

13. Conforme lo establece el artículo 27 de la Ley 789 de 2002, y según lo ha reconocido la jurisprudencia esta Corporación³⁴, el derecho a las vacaciones compensadas a la terminación del vínculo laboral se causan por año laborado y, proporcionalmente, por

fracción de año.

A juicio del accionante, dicha disposición establece un trato discriminatorio contrario a los artículos 1º, 13, 25, 53 y 243 de la Constitución Política, ya que pone en desventaja a los trabajadores cuyo contrato laboral es a término indefinido frente a quienes su contrato de trabajo es a término fijo inferior a un año, sin existir una causa objetiva que lo amerite; pues a pesar de que ambos trabajadores prestan sus servicios sometidos al mismo desgaste físico y mental que justifica el reconocimiento de la compensación en dinero de las vacaciones, a los primeros se les exige haber laborado mínimo un año como requisito para reconocerles la compensación; mientras que a los segundos se les reconoce proporcionalmente por el tiempo trabajado, cualquiera que este sea, según lo dispone el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo³⁵.

14. Tal y como se expuso con anterioridad, si bien el legislador puede establecer condiciones y requisitos para acceder a los beneficios mínimos previstos en las normas laborales, no puede por ello imponer trabas u obstáculos que desborden la naturaleza misma de la institución jurídica objeto de regulación.

Esto significa que independientemente que la Constitución Política no señale un término preciso para tener derecho a la compensación proporcional de las vacaciones, si existe a partir de la finalidad misma que subyace en dicha acreencia laboral -consistente en preservar el derecho fundamental al descanso- un plazo idóneo, razonable y proporcional para su reconocimiento.

Para desentrañar el límite máximo que tiene el legislador para proceder a su establecimiento, los Convenios Internacionales de protección al trabajador se convierten en la herramienta apropiada para precisar el contenido abierto e indeterminado que en dicha materia reviste la Constitución Política (C.P. art. 93, inciso 2º)³⁶. Luego, y en virtud de lo previsto en los artículos 5º y 11º del Convenio 132 de la O.I.T., es indiscutible que cualquier plazo que fije el Congreso de la República, en ningún caso, puede superar el lapso de seis (6) de prestación de servicios para tener derecho a vacaciones pagadas de forma proporcional.

En este orden de ideas, al imponer la disposición acusada la obligación previa de haber laborado un año, para acceder al pago proporcional de las vacaciones en dinero a la terminación del contrato de trabajo; es innegable que se encuentra en abierta oposición a los

mandatos previstos en la Constitución Política, y en especial, al derecho fundamental al trabajo, el cual propende porque las condiciones que rigen la relación laboral se sometan al principio de justicia, es decir, a la salvaguarda de los elementos materiales esenciales que hagan efectiva la dignidad del trabajador.

Por lo anterior, la Corte declarará inexecutable la expresión “por año cumplido de servicio y” prevista en el artículo 27 de la Ley 789 de 2002, aclarando, en todo caso, que a partir de este fallo, el derecho a las vacaciones compensadas en dinero se obtendrá proporcionalmente por fracción de año, siempre y cuando el legislador no señale un término para su reconocimiento, el cual, en ningún caso, puede superar el lapso de seis (6) meses, conforme a lo expuesto en esta providencia.

VII. DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

Primero.- Declarar INEXEQUIBLE la expresión: “por año cumplido de servicio y”, prevista en el artículo 27 de la Ley 789 de 2002.

Notifíquese, comuníquese, cúmplase, publíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente

JAIME ARAUJO RENTERIA

Presidente

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada

MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

JAIME CORDOBA TRIVIÑO

Magistrado

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado

ALFREDO BELTRAN SIERRA

Magistrado

MARCO GERARDO MONROY CABRA

Magistrado

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

HUMBERTO SIERRA PORTO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

** Las expresiones entre paréntesis del artículo 27 de la Ley 789 de 2002 fueron declaradas inexequibles mediante sentencia C-019 de 2004, M.P. Jaime Araujo Rentería.

2 M.P. Jaime Córdoba Triviño.

3 Sentencia C-170 de 2004. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

4 M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

5 Por ejemplo, en sentencia C-1024 de 2004, la Corte Constitucional al pronunciarse sobre la proporcionalidad de las cargas de solidaridad que se pueden imponer a los trabajadores en materia de seguridad social, manifestó que: “es pertinente recordar que aun cuando la libertad de configuración del legislador es amplia en materia de seguridad social, su ejercicio se encuentra sujeto a los principios, valores, fines y derechos previstos en la Constitución, principalmente, aquellos relacionados con la proporcionalidad de las cargas que deben asumir los ciudadanos (C.P. art 95) y la igualdad de trato que ellos merecen, cuando las circunstancias fácticas y jurídicas así lo ameriten (C.P. art. 13). Por ello, el legislador no podría ni establecer condiciones disímiles de afiliación a sujetos puestos en un plano de igualdad o someter a los afiliados a cargas de solidaridad que desborden el equilibrio natural entre los ciudadanos”. (M.P. Rodrigo Escobar Gil).

6 M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

7 Un ejemplo se encuentra en la sentencia C-252 de 2001 (M.P. Carlos Gaviria Díaz). En aquella oportunidad la Corte declaró inexecutable la posibilidad de condicionar el recurso de casación a la ejecutoria de la sentencia de instancia, pues estimó que ello implicaba la modificación de las características esenciales que identificaban a dicha institución jurídica de otros recursos judiciales. En sus propias palabras, manifestó: “Si bien es cierto que el legislador cuenta con atribuciones para establecer los recursos ordinarios y extraordinarios que proceden contra las decisiones judiciales, ello no implica que pueda modificar las características esenciales de cada uno de ellos que los identifican y diferencian de los demás, o que con ellos pueda vulnerar o restringir garantías y derechos fundamentales de las personas. La casación penal, entendida como medio de impugnación extraordinario, tiene elementos estructurales y de contenido propios que no permiten confundirla con otras instituciones; por tanto, no puede la ley modificarla de forma tal que la desnaturalice o la convierta en otra figura jurídica, menos eficaz conforme a los fines que se le atribuyen”. (Subrayado por fuera del texto original).

8 M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

9 M.P. Jaime Araugo Rentería

- 10 Subrayado por fuera del texto original.
- 11 Sentencia T-1319 de 2001, MP Rodrigo Uprimny Yepes, Fundamento 12., tesis reiterada en las sentencias T-235A de 2002 y C-041de 2003.
- 12 Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. 5 de junio de 1953.
- 13 Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. 29 de octubre de 1973.
- 14 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.
- 15 M.P. Jorge Arango Mejía.
- 16 Sentencia C-710 de 1996. M.P. Jorge Arango Mejía.
- 17 Subrayado por fuera del texto original.
- 18 Subrayado por fuera del texto original.
- 19 Véase, sentencias C-897 de 2003 y C-019 de 2004.
- 20 Subrayados y sombreados por fuera del texto original.
- 21 Subrayado por fuera del texto original.
- 22 Disponen las normas en cita:

“Artículo. 189. - 1. de Es prohibido compensar en dinero las vacaciones. Sin embargo, el Ministerio del Trabajo podrá autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de estas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.

2. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año.

3. Para la compensación en dinero de las vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador”.

“Artículo 190. 1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

23 M.P. Jaime Araujo Rentería. Frente a la posición expuesta en la sentencia C-019 de 2004, el suscrito Magistrado Sustanciador presentó un salvamento de voto considerando que la norma acusada no establecía un conector lógico conjuntivo sino disyuntivo, apelando para el efecto a una interpretación histórica y con sujeción a la doctrina viviente y a los Tratados Internacionales del Derecho del Trabajo. Por tal razón, se concluyó, por una parte, que el legislador tiene competencia para fijar un período mínimo de servicios, que se oriente a reconocer el derecho al pago proporcional de las vacaciones compensadas en dinero; y que, por la otra, en cuanto a su proporción, resultaba lesivo de los derechos de los trabajadores imponer su reconocimiento por “fracción superior al año de trabajo laborado”, en lugar de otorgarlas por “fracción de tiempo, cualquiera fuese el tiempo servido”.

24 Diccionario de la Real Academia Española. Vigésima Primera Edición. Tomo I. Madrid. 1992. Pág. 542.

25 Subrayado y sombreado por fuera del texto original.

26 M.P. Jaime Araujo Rentería.

27 Idéntica posición se expuso en la sentencia C-897 de 2003. M.P. Alfredo Beltrán Sierra. En dicha oportunidad, la Corte -igualmente- señaló: “4.5. El artículo 14, numeral 2, del Decreto 2351 de 1965, aplicable a los trabajadores privados, establece que a la terminación del contrato de trabajo sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones, procederá la compensación de las mismas en dinero por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, “siempre que ésta exceda de seis meses”. Significa lo anterior 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 antes de que se cumpla la fracción de tiempo de seis meses para que las vacaciones por el segundo período le puedan ser compensadas en dinero. A manera de ejemplo, si un trabajador labora dieciocho meses, tendría derecho a quince días de salario por el primer año y, lo correspondiente por los seis meses laborados; pero si se termina su contrato de trabajo a los diecisiete meses o diecisiete meses y veinte días, no alcanzaría la fracción de seis 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.

Es claro para la Corte, que el artículo 14 del Decreto 2351 de 1965 tiene como supuesto fáctico para autorizar la compensación en dinero de las vacaciones, 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 ésta exceda de seis 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.

Para esta Corporación, la medida usada por el legislador extraordinario en ejercicio de las facultades que le confería el artículo 121 de la Constitución de 1886, desconoce el orden justo que se proclama desde el Preámbulo de la Constitución de 1991, la especial protección al trabajo, así como la igualdad de oportunidades para los trabajadores y el derecho a que su remuneración sea proporcional a la cantidad y calidad de trabajo (C.P. art. 53), 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. Lo justo, en el presente caso, desde el punto de vista constitucional, es que al trabajador que se le termina su contrato de trabajo sin que hubiere disfrutado las vacaciones, éstas le sean compensadas en dinero por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año laborado. (...)" (Subrayado y sombreado por fuera del texto original).

28 El pronunciamiento de esta Corporación se limitó al análisis de la expresión “siempre que este exceda de tres meses”, toda vez que conforme a jurisprudencia reiterada de la Corte y al tenor de lo previsto en los artículos 2° y 6° del Decreto 2067 de 1991, la Corte Constitucional de Colombia carece de competencia para adelantar el control oficioso de

exequibilidad las normas legales. Al respecto, se ha dicho que: “(...) no corresponde a la Corte Constitucional revisar oficiosamente las leyes sino examinar aquellas que han sido demandadas por los ciudadanos, lo cual implica que el trámite de la acción pública sólo puede adelantarse cuando efectivamente haya habido demanda, esto es, una acusación en debida forma de un ciudadano contra una norma legal (...)”. Sentencia C-447 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

29 Dispone la norma en cita: “Artículo 46. (...) En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”.

30 Sentencia C-710 de 1996. M.P. Jorge Arango Mejía.

31 Sentencia C-897 de 2003. M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

32 Sentencia C-019 de 2004. M.P. Jaime Araujo Rentería.

33 Subrayados y sombreados por fuera del texto original.

34 Sentencias C-897 de 2003 y C-019 de 2004.

35 Dispone la norma en cita: “Artículo 46. (...) En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”.

36 Determina la citada norma: “Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia”.