



Sentencia 669 de 2006 Corte Constitucional

REPUBLICA DE COLOMBIA

SENTENCIA C-669/06

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

VACACIONES-Finalidad/VACACIONES-Importancia

En el contexto de la Constitución, el fundamento de las vacaciones deja de estar ligado únicamente a la necesidad de que las personas se renueven ante el desgaste natural que produce el trabajo (para garantizar mejores niveles de productividad en la empresa) y se relaciona también con los espacios mínimos que se deben reservar al trabajador para sus propias expectativas de vida y para las actividades que le permitan su libre desarrollo personal. Por ello, la persona que sólo cuenta con su fuerza de trabajo y la entrega a otro para subsistir, tiene derecho a tener espacios propios, ajenos a la actividad laboral, para dedicarlos no sólo a su recuperación física y psicológica, sino a su propia realización y la de su familia. Esto forma parte del reconocimiento de la dignidad humana (art.1 C.P.), del concepto de un trabajo digno (art. 25 C.P) y del derecho al descanso laboral remunerado (art.53 C.P.). Lo anterior es desarrollo también de los derechos mínimos reconocidos a toda persona en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (artículos 5 y 11 del Convenio No. 132), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 7°-d) y en el Protocolo de San Salvador (artículo 7°, literales g y h).

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

VACACIONES -Pago proporcional sin importar el tiempo laborado

Las vacaciones y su compensación son derechos propios del trabajador público o privado, que el legislador no puede eliminar o sujetar a plazos desproporcionados para su reconocimiento. Por regla general, el trabajador tendrá derecho a recibir en dinero el pago del descanso que no llegó a disfrutar mientras estuvo vigente la relación laboral, cualquiera sea el tiempo trabajado, salvo que el legislador haya fijado un plazo para el nacimiento de ese derecho, el cual no podrá exceder el límite temporal ya señalado. Con relación a este aspecto, la Ley 995 de 2005 optó por no exigir un período mínimo para acceder a la compensación de las vacaciones no disfrutadas cuando se termina la relación laboral y, en su contexto, el derecho al descanso remunerado se entiende causado día a día y proporcionalmente “por el tiempo efectivamente trabajado” (art. 1). Dicho de otra manera, la ley asume que para la generalidad de los trabajadores públicos y privados, las vacaciones son un derecho que se adquiere por el simple transcurso del tiempo y, por tanto, que su compensación en dinero no está ligada necesariamente a su causación periódica o a su acumulación, como tradicionalmente sucedía. En esta medida, con relación al nacimiento del derecho a la compensación, la causación semestral o anual de las vacaciones se vuelve indiferente.

VACACIONES-Reconocimiento en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo

VACACIONES-Compensación en dinero a trabajadores dedicados a la lucha contra la tuberculosis o a la aplicación de rayos x/VACACIONES-Compensación en dinero a trabajadores cuyas vacaciones tienen sistema de causación semestral

La norma demandada dispone: “Del reconocimiento de vacaciones en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo. Los empleados públicos, trabajadores oficiales y trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.”(Art.1) Es claro que en el contexto constitucional y legal en que esta norma fue

expedida, su finalidad no guarda relación con el interés de excluir sistemas especiales de causación de vacaciones (como el indicado por el actor), sino que se dirige a regular, de manera unificada, la compensación en dinero de la generalidad de trabajadores públicos y privados, de forma que el aparte demandado no sería en sí mismo inconstitucional. No obstante, se observa que la expresión “por año cumplido” podría llevar a dos interpretaciones del artículo 1 de la Ley 995 de 2005: una primera, según la cual el aparte subrayado sólo cobijaría a quienes tienen período de causación anual, con lo cual quedarían excluidos aquellos trabajadores cuyas vacaciones se causan semestralmente, los que, por tanto, no tendrían derecho a la compensación proporcional de sus vacaciones desde el momento de su vinculación. Una segunda, según la cual la norma demandada constituye apenas una regla general, redactada en términos de quienes ordinariamente causan sus vacaciones por años, que por tanto no excluye su aplicación a los trabajadores que tienen un sistema de causación semestral, pero que no por ello pierden su derecho a la compensación del descanso no disfrutado. De acuerdo con lo que se ha expuesto, la Corte encuentra que la primera interpretación resulta contraria al derecho al trabajo digno y en igualdad de condiciones, en términos del Preámbulo y de los artículos 1, 2, 13, 25 y 53 de la Constitución Política. En este sentido, a juicio de esta Corporación asiste razón al Ministerio Público y al Ministerio de la Protección Social, cuando señalan que no existe fundamento constitucional para entender que, en virtud de la expresión acusada, los trabajadores dedicados a la lucha contra la tuberculosis o a la aplicación de rayos X, quedaron excluidos de la regla general de compensación en dinero prevista en el artículo 1 de la Ley 995 de 2005, más aún cuando esta última figura no se encuentra actualmente ligada a la acumulación y causación periódica del descanso remunerado, tal como ya se revisó.

PRINCIPIO DE CONSERVACION DEL DERECHO-Aplicación

Referencia: expediente D-6167

Demanda de inconstitucionalidad contra la expresión “por año cumplido”, que hace parte del artículo 1º de la Ley 995 de 2005 “por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles”

Magistrado Ponente:

Dr. ALVARO TAFUR GALVIS

Bogotá D.C., dieciséis (16) de agosto de dos mil seis (2006).

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 Luis Germán Ortega Ruíz presentó demanda contra la expresión “por año cumplido”, que hace parte del artículo 1º de la Ley 995 de 2005 “por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles”.

Por auto del nueve (9) de febrero de 2006, el Magistrado Sustanciador admitió la demanda y dispuso correr traslado de la misma al Procurador General de la Nación para que rindiera el concepto de rigor, ordenó fijar en lista la disposición acusada para asegurar la intervención ciudadana y dispuso comunicar la iniciación del proceso al señor Presidente de la República, al Presidente del Congreso de la República y a los Ministros del Interior y de Justicia y de la Protección Social para que, si lo estimaban oportuno, conceptuaran sobre la constitucionalidad de la disposición demandada.

Cumplidos los trámites ya relacionados, propios de esta clase de procesos, y previo el concepto del Procurador General de la Nación, procede la Corte a decidir sobre la demanda de la referencia.

II. NORMA DEMANDADA

A continuación se transcribe el texto de la norma demandada de conformidad con su publicación en el Diario Oficial No. 46.089 del once (11) de noviembre de 2005. Se subraya lo demandado.

“Ley 995 de 2005

(noviembre 10)

por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes ordenes y niveles

El Congreso de la República de Colombia

DECRETA:

(...)

ARTÍCULO 1º. Del reconocimiento de vacaciones en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo. Los empleados públicos, trabajadores oficiales y trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

(...)”

III. LA DEMANDA

El demandante afirma que las expresiones acusadas vulneran el Preámbulo y los artículos 2º, 13 y 53 de la Constitución Política.

A juicio del actor, la expresión acusada vulnera lo previsto en el Preámbulo de la Constitución Política, en la medida que *“no asegura a todos los trabajadores del sector privado y empleados y trabajadores de la administración pública el valor del trabajo, igualdad y justicia, al otorgar un trato diferente entre aquellos que causan sus vacaciones en el término de un año y aquellos que con ocasión al riesgo laboral deban causarlas en un término inferior”*; indica que, de esta forma, se desconocen los derechos de las personas que se dedican a la lucha contra la tuberculosis y a la aplicación de rayos X, quienes al verse expuestos a serios factores de riesgo, causan sus vacaciones en un término inferior al establecido en la Ley 995 de 2005.

Considera además, que la norma demandada pasa por alto el artículo 2º Superior, toda vez que no tiene en cuenta la existencia de otros términos de causación de vacaciones diferentes a los anuales, tales como los previstos para los trabajadores ya señalados, en los artículos 186 del Código Sustantivo del Trabajo y 43 del Decreto Reglamentario 1848 de 1969.

Así las cosas, sostiene que los preceptos acusados generan un trato discriminatorio *“entre aquellos trabajadores que causan sus vacaciones en el término de un año, a los cuales les es posible la compensación de vacaciones de conformidad con la ley demandada, contrario al tratamiento que se le predicaría a aquellos trabajadores que causan sus vacaciones en un término inferior al año por desempeñar actividades insalubres o peligrosas, como es el caso de quienes trabajan con rayos X y tuberculosis”*. Sobre el particular cita un aparte de la sentencia C-059 de 1999.

En lo atinente a la vulneración del derecho a la igualdad (art. 13 de la C. P.), hace énfasis en que no existe una justificación legal y objetiva para que la expresión acusada excluya de la compensación en dinero de las vacaciones, a los trabajadores que las causan en períodos inferiores a un año, pues ello desconoce la igualdad laboral, en los términos previstos en el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo y en los principios del Derecho Laboral.

Al respecto cita apartes de las sentencias C-042 de 2003 y C-035 de 2005.

Finalmente, aduce que los preceptos acusados desconocen lo establecido en el artículo 53 constitucional, en la medida que si bien es cierto que la legislación colombiana prevé diferentes sistemas de causación de vacaciones, no es menos cierto que su regulación debe ajustarse a ellos; que, con fundamento en un factor simplemente temporal, el Legislador otorgó un trato diferente a los trabajadores que se dedican a la lucha contra la tuberculosis y a la aplicación de rayos X y los excluyó de la posibilidad de compensar las vacaciones en forma proporcional al tiempo laborado.

IV. INTERVENCIONES

1. Ministerio de la Protección Social

El Ministerio de la Protección Social interviene a través de apoderado judicial, con el fin de solicitar la declaratoria de exequibilidad de los preceptos acusados, con base en las razones que a continuación se sintetizan.

Advierte que el Legislador buscó para los servidores públicos el reconocimiento de los derechos que hasta el momento había desconocido injustamente la normatividad vigente, en cuanto a la compensación en dinero de las vacaciones no disfrutadas cuando se produce el retiro del servicio y no se ha causado completamente el derecho, razón por la cual, mediante la Ley 995 de 2005 se pretende restablecer la justicia y la equidad para los empleados públicos y los trabajadores oficiales, al reconocerles el pago proporcional en dinero de las vacaciones, cuando cesan en sus funciones o terminan sus contratos de trabajo.

En ese sentido, afirma que contrario a lo señalado por el demandante, si bien la Ley 995 de 2005 no incluyó a aquellas personas que causan sus vacaciones en un término inferior a un año, verbigracia, los trabajadores dedicados a la lucha contra la tuberculosis y a la aplicación de rayos X, ello no obedece a su intención de excluirlas, sino al hecho de que se trata de una norma general que parte de supuestos distintos a los indicados por el actor.

Considera que, en todo caso, *“en el evento de que una persona amparada con dicho régimen, cese en sus funciones o se le termine el contrato de trabajo, en un término inferior a los seis (6) meses, igualmente tendría derecho a que se le reconozca y compense en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente laborado, toda vez que la intención del legislador en la materia que se regula con la expedición de la norma demandada, es eliminar barreras señaladas para unos trabajadores a los cuales se les limitaba tal derecho”*.

Explica que el objetivo de la ley laboral es impedir que las vacaciones puedan sustituirse por una compensación económica, salvo en los casos de terminación del contrato de trabajo sin que el empleado las haya disfrutado, evento en el cual, si el trabajador ha cumplido el lapso mínimo para tener derecho a ellas, será necesario reconocérselas en dinero, de forma tal que *“los trabajadores bien sean del sector privado o del público, deben recibir compensación o indemnización monetaria al no poder disfrutar en forma efectiva de las vacaciones, toda vez que las vacaciones así como la compensación en dinero, son derechos que se causan con el simple transcurso del tiempo laborado y, por ello no resulta razonable ni proporcional que se desconozca un período de tiempo efectivamente trabajado”*.

Finalmente, indica que los preceptos acusados no desconocen lo previsto en el artículo 13 superior, toda vez que, precisamente, con el fin de darle aplicación, se estableció el derecho de los empleados públicos y privados de compensar en dinero las vacaciones causadas por el tiempo efectivamente trabajado; que, en esa medida, la igualdad a que se refiere el artículo 1º de la Ley 995 de 2005 no tiene que ver con exclusión de ciertas personas, sino con la unificación de los derechos de trabajadores públicos y privados en materia de compensación de vacaciones.

2. Departamento Administrativo de la Función Pública

El Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de apoderado judicial, interviene en el proceso y solicita la declaratoria de exequibilidad de la expresión acusada, con base en las razones que a continuación se sintetizan.

Sostiene que cuando el Legislador otorga un trato distinto a quienes desarrollan actividades en campañas antituberculosas y aplicación de rayos X, ha querido sustraerlos de las normas generales para brindarles una protección especial en atención al riesgo que asumen y *“con el fin de mermar en el campo jurídico la diferencia real que se presenta entre quienes desarrollan actividades comunes y no riesgosas y aquellos que pueden ver afectadas sus condiciones físicas por las actividades laborales que desarrollan, como una manifestación propia del Estado Social de Derecho”*.

En esos términos, estima que incluir o cobijar a los trabajadores referidos dentro de la regla general, sin atender la naturaleza de las labores que desarrollan, conllevaría un verdadero desconocimiento del Preámbulo y del artículo 13 constitucionales, por cuanto se trataría en forma igual a quienes se encuentran en situaciones diferentes, además de desconocer que, como lo ha señalado la Corte Constitucional en su jurisprudencia, *“es plenamente válido para el Legislador con el fin de asegurar la igualdad dentro de un orden social justo, que establezca excepciones a una regla general del derecho a vacaciones, ello en pro del logro de los fines esenciales del Estado y de la garantía de la efectividad de los principios y derechos consagrados constitucionalmente dentro de los que se encuentran los derechos laborales consagrados en el artículo 53 de la Carta”*.

Como fundamento de sus aseveraciones cita apartes de las sentencias T-330 de 1993, C-530 de 1993, C-022 de 1996 y C-410 de 2001.

Hace énfasis en que no referirse a la excepción en la misma disposición jurídica que reglamenta la generalidad del derecho, no implica desconocer lo previsto en el artículo 13 superior, pues dentro de la progresividad de los derechos, el Legislador se encuentra facultado para regular de manera separada situaciones que con anterioridad ha tratado de manera diferente, no como una manifestación de su voluntad, sino como una respuesta a la necesidad de equiparar a un grupo de personas que en atención a las labores que desarrollan, enfrentan un mayor riesgo laboral con relación a la generalidad de los trabajadores.

Advierte que de conformidad con lo previsto en los artículos 51 y 150-1 constitucionales, la Corte ha reconocido la competencia que le asiste al Congreso de la República para expedir leyes en materia laboral. Que, precisamente, en ejercicio de dicha atribución constitucional, el Legislador no sólo puede establecer los requisitos que limitan el acceso al mundo laboral, sino también las condiciones para asegurar el mínimo de derechos y garantías reconocidas a los trabajadores tanto en la Constitución Política como en los Tratados Internacionales sobre la materia. Al respecto cita apartes de la sentencia C-107 de 2002.

En ese orden de ideas, sostiene que la legislación laboral reconoce el derecho a las vacaciones de todos los trabajadores, independientemente del sector al cual presten sus servicios; que así, el Código Sustantivo del Trabajo dispone en el artículo 186 que los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios durante un año, tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas y, a su vez, el Decreto 3135 de 1968 en el artículo 8º prevé que los empleados públicos o trabajadores oficiales, tendrán derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicio, lo que constituye la regla general aplicable a la mayoría de los trabajadores del territorio colombiano.

Aduce que dentro de ese marco normativo, el Legislador tiene la potestad de regular de manera especial y como excepción a la regla general, aquellas situaciones que a su criterio y a la luz de la Constitución Política ameritan un tratamiento diferencial, como ocurre en el caso de las vacaciones de los trabajadores que laboran en actividades insalubres o peligrosas; indica que *“tal excepción la consagró el legislador en el numeral 2º del artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, señalando que los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis y los ocupados en la aplicación de rayos X tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados, mismo derecho que estableció para el personal científico y ayudantes del sector oficial en el artículo 43 del Decreto 1848 de 1969”*.

Hace énfasis en que *“el hecho de que la regla general no se pronuncie respecto de la excepción que contempla el régimen de vacaciones no implica que se de un trato discriminatorio o desigual, pues bien podría el legislador regular de manera independiente el caso particular, por encontrarse fuera de la generalidad”*. De esta forma, señala que el tratamiento diferenciado que el Legislador le imparte a quienes desarrollan labores en campañas tuberculosas y aplicación de rayos X tanto en el sector público como privado, al sustraerlos de la norma general de vacaciones que él mismo ha establecido, no tiene otro propósito que lograr una igualdad real de dichos trabajadores frente a los comunes, lo que se orienta a un régimen jurídico más justo y protector de los principios y fines del Estado.

Concluye entonces que el no incluir a los trabajadores especiales “en la norma general de vacaciones, como lo es la Ley 995 de 2005, no puede considerarse como discriminación, en tanto que se está cobijando a la generalidad de los trabajadores del territorio colombiano, tanto públicos como privados que por regla general tienen derecho a 15 días de vacaciones por cada año de servicios prestados. Quedando facultado igualmente el legislador para regular de manera igual o especial, según los criterios de juicio que considere para los trabajadores excepcionados en el caso de la compensación de vacaciones”.

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN

El Procurador General de la Nación, allegó el concepto número 4069, recibido el treinta (30) de marzo de 2006, en el cual solicita a la Corte declarar la exequibilidad condicionada de las expresiones acusadas, de acuerdo con las siguientes consideraciones.

En primer lugar, se refiere a los trabajadores del sector privado y recuerda que “La legislación colombiana, desde un comienzo, al prever el derecho que asiste a los trabajadores para disfrutar de un período de vacaciones por cada año cumplido de labores, sin que dicha prestación interrumpiera el contrato de trabajo, reconoció la necesidad de recuperación física del empleado, por lo que determinó que dicho período de descanso fuera remunerado. Con posterioridad, se complementó el derecho al disfrute del tiempo con una prestación de carácter económico denominada prima de vacaciones”.

Advierte que la Corte Constitucional ha señalado que el reconocimiento de las vacaciones debe conciliar los derechos del empleador y de los trabajadores, a efectos de que no haya interrupción del servicio. Que con tal fin, la Ley fijó como parámetro general el derecho a disfrutar las vacaciones dentro del año siguiente a su causación y la acumulación máxima de dos períodos vacacionales, salvo lo dispuesto para los trabajadores técnicos especializados, de confianza, de manejo o extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a las residencias de sus familiares –art.190-3 del C.S.T.

Explica que “en el ámbito del sector privado, la regla general es la prohibición de compensar en dinero las vacaciones a que tienen derecho sus trabajadores (artículo 189 del CST); sin embargo, se prevén en el ordenamiento jurídico dos excepciones a saber: (i) se puede compensar la mitad del tiempo, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, en casos de inminente perjuicio para la economía nacional o la industria y (ii) en los eventos en los cuales el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiese disfrutado del período de vacaciones”.

En este sentido, recuerda que el Decreto 2351 de 1965 fijó un tiempo mínimo de seis (6) meses de trabajo para obtener el derecho a la compensación en dinero de las vacaciones no disfrutadas (artículo 189 del CST). Que, posteriormente, el artículo 27 de la Ley 789 de 2002 -que modificó la disposición antes referida-, estableció la compensación en dinero por año de servicio cumplido y proporcionalmente por fracción, siempre y cuando ésta fuese superior a tres meses, aspecto que fue declarado inexecutable en la Sentencia C-019 de 2004, en aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Y concluye que, de acuerdo con la Sentencia C-035 de 2005, la compensación en dinero de las vacaciones no disfrutadas por los trabajadores del sector privado cuando cesa la relación laboral, pasó a liquidarse de manera proporcional al tiempo laborado cualquiera que éste sea, lo cual se complementa con la Ley 50 de 1990, que reconoce la compensación proporcional de las vacaciones en los contratos a término fijo inferior a un año, con independencia del tiempo de servicio prestado.

Respecto de los empleados del sector público, indica que el artículo 21 del Decreto 1045 de 1978 establecía que cuando una persona cesaba en sus funciones faltándole treinta días o menos para cumplir el año de servicios, tenía derecho a la compensación en dinero como si hubiese laborado un año completo. Señala que dicha disposición mantuvo su vigencia hasta que fue expresamente derogada por la Ley 995 de 2005, a pesar de que había sido objeto de examen constitucional en las sentencias C-598 de 1997 y C-897 de 2003.

En lo atinente a la acusación formulada contra la expresión “por año cumplido”, contenida en el artículo 1º de la Ley 995 de 2005, sostiene que en cuanto forma parte de una disposición jurídica impersonal y abstracta, responde al principio general de que la causación del período de vacaciones de los trabajadores del sector público y privado se hace con relación a la prestación de un servicio o el desarrollo de una labor durante un año calendario (12 meses), de forma tal que, “su efecto temporal, únicamente, sirve como base para la liquidación, ya que, analizada integralmente la normatividad existente y, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, el derecho a vacaciones para su eventual

compensación se causa por el simple transcurso del tiempo laborado (...) De allí se desprende que no es razonable ni proporcional que se desconozca un período de tiempo efectivamente trabajado para efectos de la liquidación de las vacaciones o para su compensación en dinero". Sobre el particular cita la sentencia C-897 de 2003.

En ese entendido, aduce que respecto de los trabajadores a quienes la Ley ha otorgado un tratamiento especial en materia de vacaciones, habrá de aplicarse lo previsto en el artículo 1º de la Ley 995 de 2005 siempre que se cumplan las dos condiciones esenciales para dicho fin: *i)* haberse causado el derecho a las vacaciones, y *ii)* la terminación de la relación laboral sin haber hecho uso de ese derecho. Lo anterior, por cuanto, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 constitucional, se debe reconocer en igualdad de condiciones las garantías mínimas al trabajo, especialmente en términos de una remuneración proporcional a la cantidad y calidad de la actividad desarrollada.

Considera entonces, que la expresión acusada no vulnera las garantías de los trabajadores que gozan de un régimen de excepción frente a su derecho a la compensación de las vacaciones, toda vez que la Ley demandada respeta su período especial de vacaciones y permite entender que también se encuentran cobijados por ella, de manera que *"si la Corte estima que la solución planteada no resulta suficiente para garantizar el derecho de los trabajadores que causan sus vacaciones en término inferior a un año calendario, puede darse aplicación para el caso en estudio al principio de la conservación del derecho que, según la jurisprudencia constitucional, determina que cuando un precepto legal admite por lo menos una interpretación ajustada a la Constitución, debe declararse este hecho mediante una sentencia que condicione la ejecución de la misma a la interpretación que surge del texto constitucional."*

Concluye que las expresiones acusadas no vulneran el ordenamiento superior ni los derechos de los trabajadores a que se refiere el numeral 2º del artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo (profesionales y auxiliares dedicados a la lucha contra la tuberculosis y la aplicación de rayos X), siempre que se entiendan cobijados por el derecho a la compensación en dinero de las vacaciones no disfrutadas cuando el vínculo laboral se extingue.

En consecuencia, el Procurador General de la Nación solicita declarar exequible la norma acusada, o subsidiariamente, *"Declarar EXEQUIBLE de manera condicionada la expresión 'por año cumplido', contenida en el artículo 1º de la Ley 995 de 2005, bajo el entendido que dicho segmento normativo no excluye el derecho a la compensación a los trabajadores privados o públicos cuyas vacaciones se causen en un periodo distinto a un año, en las condiciones allí previstas". (mayúsculas y negrilla original).*

VI. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 241, numeral 4º de la Constitución Política, la Corte Constitucional es competente para conocer y decidir, definitivamente, sobre la demanda de inconstitucionalidad de la referencia, pues la expresión acusada forma parte de una Ley de la República.

2. La materia sujeta a examen

A juicio del demandante la expresión *"por año cumplido"* contenida en el artículo 1 de la Ley 995 de 2005, excluye a quienes generan sus vacaciones por períodos inferiores a un año, como sucede, de manera específica, con los trabajadores dedicados a la lucha contra la tuberculosis y a la aplicación de rayos X, los cuales tienen quince días de vacaciones por *cada seis meses de servicios prestados*.

El actor señala que si bien la generalidad de los trabajadores causan sus vacaciones por períodos anuales, existen otros que tienen un régimen de causación semestral - *profesionales y ayudantes que laboran en la lucha contra la tuberculosis y la aplicación de rayos X (numeral 2 del artículo 186 del C.S.T. y numeral 2 del Decreto 1848 de 1969)-*, de forma que, cuando el artículo 1 de la Ley 995 de 2005 sólo se refiere a los primeros, trata de manera injustificada y discriminatoria a los segundos, quienes, por tanto, no tendrán derecho a la compensación proporcional de sus vacaciones en caso de terminación del contrato de trabajo.

Para el Ministerio de la Protección Social la norma es exequible porque el artículo 1 de la Ley 995 de 2005 tenía por objeto unificar el *régimen general* de compensación de vacaciones para empleados públicos y privados, de manera que no debía tratar una situación *de excepción* como la señalada por el demandante. Sin embargo, indica que, en todo caso, la referida disposición no excluye la aplicación de la regla contenida en ella a los casos en que la causación de vacaciones no es anual sino semestral, de forma que aún en esta última hipótesis el trabajador tendrá derecho a que las vacaciones se reconozcan y compensen proporcionalmente por el tiempo efectivamente laborado. En el mismo sentido se orienta el Procurador General de la Nación, quien indica que la norma es exequible en el entendido que si bien se refiere al régimen general de compensación de vacaciones, no impide, en virtud del principio de igualdad, su aplicación a los trabajadores indicados por el actor y que si la Corte lo considera necesario para garantizar esa interpretación, podría hacerse una declaración de exequibilidad condicionada, *“bajo el entendido que dicho segmento normativo no excluye el derecho a la compensación a los trabajadores privados o públicos cuyas vacaciones se causen en un periodo distinto a un año, en las condiciones allí previstas”*.

Por su parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública considera que al tratarse de dos situaciones distintas, el legislador puede dar un trato diferente a cada una de ellas y, por tanto, tiene libertad para regular solamente lo relativo a la compensación de vacaciones de la generalidad de servidores públicos y trabajadores privados, y dejar aparte el tratamiento que dará a quienes están en una situación de excepción. Por tanto, solicita que se declare la exequibilidad de la norma acusada, al encontrarse dentro de los márgenes de configuración propios del legislador.

Conforme a lo anterior, corresponde determinar en este caso (i) cuál es el contexto y sentido de la norma demandada; (ii) qué elementos conforman el derecho a las vacaciones y su compensación en dinero y, finalmente, (iii) si se debe declarar o no la inexecutable de la expresión acusada o su constitucionalidad condicionada, como lo propone el Ministerio Público.

3. Antecedentes y contexto de la norma acusada.

Como lo indicaron varios de los intervinientes en sus escritos, con anterioridad a la expedición de la Ley 995 de 2005, el derecho a la compensación de las vacaciones por la terminación del contrato de trabajo, estuvo diferenciado según se tratara de servidores del Estado o de trabajadores del sector privado.

Para los primeros (servidores del Estado), el artículo 21 del Decreto Ley 1045 de 1978 establecía que cuando una persona cesaba en sus funciones faltándole treinta días o menos para cumplir un año de servicio, tenía derecho *“a que se le reconozcan y compensen en dinero las correspondientes vacaciones como si hubiera trabajado un año completo”*. Para los segundos (trabajadores del sector privado) el Decreto Ley 2351 de 1965, por el cual se hacían unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo, señalaba inicialmente que cuando el contrato de trabajo terminaba sin que el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, *“la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que esta exceda de seis (6) meses”*(art.14), norma que fue modificada por la Ley 789 de 2002, que estableció que la compensación en dinero vendría *“por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de tres meses.”*(art.27)

A partir de estas disposiciones, la evolución de la compensación de las vacaciones en dinero había sido diferente para ambos sectores (el público y el privado).

Con relación al régimen de compensación de vacaciones de los servidores del Estado previsto en el artículo 21 del Decreto 1045 de 1978¹, la Corte Constitucional desestimó en una primera oportunidad un cargo por desigualdad entre esa norma y la aplicable a los trabajadores del sector privado, en la medida que era *“imposible comparar prestaciones aisladas, como las vacaciones y su compensación, pues éstas hacen parte de un régimen prestacional general, que es parcialmente diferente entre servidores públicos y trabajadores privados”* y señaló que si bien la naturaleza jurídica del empleador no justificaba en sí misma la diferencia de trato entre unos y otros, ello no significaba *“un mandato de parificación e igualitarismo.”*² Posteriormente, esta misma Corporación declaró la exequibilidad condicionada del mismo artículo, en el entendido que la fracción de tiempo que exige la norma (30 días o menos para completar el año de trabajo) , *“se da a favor del servidor público para el caso del cese en el ejercicio de sus funciones sin que hubiere alcanzado a causar las vacaciones por año cumplido. En caso contrario, es decir, cuando el empleado haya acumulado períodos de vacaciones en los términos permitidos en la ley, el segundo período le será reconocido proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.”*³ (se subraya)

Respecto de las normas aplicables a los trabajadores del sector privado, la Corte declaró inexecutable la expresión *“siempre que ésta exceda de seis (6) meses”*, contenida en el artículo 14, numeral 2, del Decreto Legislativo 2351 de 1965⁴, pues consideró que privar al trabajador de la compensación de sus vacaciones si después del primer año no ha trabajado por lo menos 6 meses adicionales, *“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.”* En consecuencia, consideró que *“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.”*⁵ (se subraya).

Esta misma solución fue adoptada frente al artículo 27 de la Ley 789 de 2002⁶, en cuyo caso la Corte Constitucional también declaró inexecutable el término de tres meses que allí se exigía para tener derecho a la compensación de vacaciones luego del primer año de servicio, pues *“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”*⁷.

Finalmente, en la Sentencia C-035 de 2005 la Corte Constitucional declaró inexecutable la expresión: *“por año cumplido de servicio y”*, prevista en el artículo 27 de la Ley 789 de 2002, que había subrogado el numeral 2 del artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, porque consideró que el derecho a la compensación de las vacaciones en dinero no podía someterse a plazos superiores a seis (6) meses, de acuerdo con el Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo. De esta forma, el derecho a la compensación proporcional de las vacaciones, en cuanto a trabajadores del sector privado se refería, no quedaba sujeto a un término mínimo de servicios previo, por lo 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.”*⁸

Así, la situación entre servidores públicos y trabajadores del sector privado era diferente hasta antes de expedirse la Ley 995 de 2005, en la media que: a.) Los trabajadores oficiales y empleados públicos que hubieran acumulado vacaciones en los términos permitidos en la ley, sólo tenían derecho a la compensación proporcional a partir del segundo periodo no disfrutado. (Sentencias C-598 de 1997 y C-897 de 2003); b) Por su parte, los trabajadores del sector privado tenían derecho a la compensación proporcional de sus vacaciones por fracción de año, desde el inicio de su vinculación laboral (Sentencias C- 897 de 2003, C-019 de 2004 y C-035 de 2005.)

En este contexto, la Ley 995 de 2005 se expide para unificar ambos regímenes, en el entendido que *“las normas vigentes configuran una clara discriminación para los empleados al servicio del Estado, en cuanto al tratamiento que se les da frente al derecho a compensar en dinero las vacaciones no disfrutadas efectivamente a la terminación del contrato o el retiro del servicio”*, de forma que *“los trabajadores, bien sea del sector privado o del público, deben recibir compensación o indemnización monetaria al no poder disfrutar en forma efectiva de las vacaciones, toda vez que las vacaciones así como la compensación en dinero son derechos que se causan con el simple transcurso del tiempo laborado y, por ello no resulta razonable ni proporcional que se desconozca un período de tiempo efectivamente trabajado.”*⁹ (se subraya)

Para lograr este propósito, la ley demandada reconoce el derecho de los servidores del Estado y de los trabajadores del sector privado a la compensación proporcional de sus vacaciones¹⁰ y deroga expresamente los artículos 21 del Decreto 1045 de 1978 y 189 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 27 de la Ley 789 de 2002.¹¹

Por tanto, no se encuentra que el origen de la Ley 995 de 2005 esté relacionado con la necesidad o el interés de excluir de su ámbito de aplicación a un grupo especial de trabajadores, sino que, por el contrario, es incluyente y tiene un sentido de igualación frente a una situación previa de diferenciación consagrada en las disposiciones derogadas. En ese sentido, su objeto se dirige a acabar la diferenciación existente entre trabajadores públicos y privados en esta materia, para que unos y otros tengan derecho a que las vacaciones se reconozcan y compensen en dinero, proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado y sin sujeción al cumplimiento de un término previo para el efecto.¹²

4. La figura de la compensación de las vacaciones en dinero.

Actualmente, el derecho a disfrutar de un período de vacaciones comprende el descanso y la remuneración. Si bien el concepto de vacaciones inicialmente sólo estuvo ligado al otorgamiento de un receso para la recuperación del trabajador sin que cesara la relación laboral, a ello se sumó la necesidad de que ese tiempo fuera remunerado, con el fin de que la persona pudiera contar con los medios de subsistencia indispensables para disfrutar de su descanso. Así, como señaló la Corte, *“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.”*¹³

En el contexto de la Constitución, el fundamento de las vacaciones deja de estar ligado únicamente a la necesidad de que las personas se renueven ante el desgaste natural que produce el trabajo (para garantizar mejores niveles de productividad en la empresa) y se relaciona también con los espacios mínimos que se deben reservar al trabajador para sus propias expectativas de vida y para las actividades que le permitan su libre desarrollo personal. Por ello, la persona que sólo cuenta con su fuerza de trabajo y la entrega a otro para subsistir, tiene derecho a tener espacios propios, ajenos a la actividad laboral, para dedicarlos no sólo a su recuperación física y psicológica, sino a su propia realización y la de su familia. Esto forma parte del reconocimiento de la dignidad humana (art.1 C.P.), del concepto de un trabajo digno (art. 25 C.P) y del derecho al descanso laboral remunerado (art.53 C.P.).

Lo anterior es desarrollo también de los derechos mínimos reconocidos a toda persona en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (artículos 5 y 11 del Convenio No. 132), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 7º-d) y en el Protocolo de San Salvador (artículo 7º, literales g y h), tal como se revisó detenidamente en la Sentencia C-035 de 2005.¹⁴

Por tanto, las vacaciones no representan un simple derecho patrimonial libremente sustituible o negociable por el trabajador. En ellas se unen, como en un todo, *descanso y remuneración*, elementos que sólo excepcionalmente pueden escindirse, pues *“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”*.¹⁵ En consecuencia, el derecho del trabajador está en la posibilidad de disfrutar el descanso remunerado una vez cumplido el período correspondiente para acceder a él, lo que, a su vez, genera en el empleador el deber de programar y otorgar el correspondiente receso.¹⁶ De esta forma, tanto la acumulación de las vacaciones, como su compensación en dinero, son posibilidades restringidas y excepcionales, que sólo pueden darse dentro de los precisos límites de la normatividad laboral, pues la ley garantiza el derecho del trabajador a disfrutar, efectivamente, de sus vacaciones.¹⁷

En este sentido, la Corte Constitucional declaró constitucional la prohibición contenida en el numeral 1 del artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo¹⁸, que impide a empleadores y trabajadores compensar libremente las vacaciones, pues consideró que éstas *“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 mecanismos que le permite obtener las condiciones físicas y mentales necesarias para mantener su productividad y eficiencia. Por tanto, es razonable que esta clase de prestación no se pueda compensar en dinero, como lo plantean los demandantes, si la compensación implica el no disfrutar de la totalidad de las vacaciones.”*¹⁹

De esta forma, salvo los demás casos previstos en la ley, la compensación de las vacaciones en dinero es viable cuando al desaparecer el vínculo laboral, se torna imposible “disfrutar” el descanso debido que se encuentra pendiente y, en esa medida, este derecho se transforma en un crédito a cargo del empleador.

Por otra parte, ese derecho a recibir una compensación en dinero por el descanso no disfrutado cuando la relación laboral termina, estuvo tradicionalmente ligado a la *causación periódica* de las vacaciones, la cual se producía al vencimiento del ciclo previsto en la ley para el efecto, pues como lo establecía el Artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, la compensación sólo operaba *“por año cumplido”* y proporcionalmente por fracción adicional, cuando ésta fuera superior a seis meses, plazo que se redujo a tres meses con la Ley 789 de 2002. En el mismo sentido, el Decreto 1045 de 1978, aplicable a los servidores del Estado, sólo permitía la compensación de las vacaciones “causadas” (art.20), es decir, por cada año efectivamente laborado.

Sobre el particular, en la Sentencia C-598 de 1997 se señalaba que *“es necesario distinguir el momento en que se causan las vacaciones del momento en que el trabajador efectivamente disfruta de ellas. Así, 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.”*²⁰ Por ello mismo, la compensación de las vacaciones también estaba ligada a su *acumulación*, pues en principio, sólo las vacaciones “causadas” se compensaban si la relación laboral terminaba sin que el empleado las hubiera disfrutado. Así, decía la Corte: *“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."²¹ (se subraya)

No obstante, esta relación entre causación periódica, acumulación y compensación de las vacaciones, cambió a partir del estudio de constitucionalidad que hizo la Corte Constitucional sobre los tiempos mínimos previstos en la ley para el nacimiento del derecho y, posteriormente, con la expedición de la Ley 995 de 2005.

Inicialmente, esta Corporación precisó que la exigencia de un término mínimo de trabajo para tener derecho a la compensación de las vacaciones después del primer período causado y no disfrutado, era inconstitucional, tanto en el caso de servidores públicos como de trabajadores del sector privado, pues consideró que ello *"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."*²²

Esta misma posición fue reiterada por la Corte al declarar inexecutable la expresión "siempre que éste exceda de tres (3) meses" del artículo 27 de la Ley 789 de 2002 (aplicable a los trabajadores del sector privado), para cuyo efecto se señaló respecto de las vacaciones, que *"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"*²³

Posteriormente, al estudiar la expresión "por año cumplido de servicio" contenida en el artículo 27 de la Ley 789 de 2002²⁴, la Corte concluyó 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", de forma que "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 da derecho a su reconocimiento"*²⁵, el cual, en todo caso, no podría ser superior a seis (6) meses. Con base en estas consideraciones, la Corte declaró inexecutable la expresión "por año cumplido de servicio" y señaló que a partir de ese 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"*.²⁶

Por ello, las vacaciones y su compensación son derechos propios del trabajador público o privado, que el legislador no puede eliminar o sujetar a plazos desproporcionados para su reconocimiento. Por regla general, el trabajador tendrá derecho a recibir en dinero el pago del descanso que no llegó a disfrutar mientras estuvo vigente la relación laboral, cualquiera sea el tiempo trabajado, salvo que el legislador haya fijado un plazo para el nacimiento de ese derecho, el cual no podrá exceder el límite temporal ya señalado.

Con relación a este aspecto, la Ley 995 de 2005 optó por no exigir un período mínimo para acceder a la compensación de las vacaciones no disfrutadas cuando se termina la relación laboral y, en su contexto, el derecho al descanso remunerado se entiende causado día a día y proporcionalmente *"por el tiempo efectivamente trabajado"* (art. 1).

Dicho de otra manera, la ley asume que para la generalidad de los trabajadores públicos y privados, las vacaciones son un derecho que se adquiere por el simple transcurso del tiempo y, por tanto, que su compensación en dinero no está ligada necesariamente a su causación periódica o a su acumulación, como tradicionalmente sucedía. En esta medida, con relación al nacimiento del derecho a la compensación, la causación semestral o anual de las vacaciones se vuelve indiferente.

Con ello, se adopta el mismo régimen que ya existía para los trabajadores que tienen contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, quienes, desde la Ley 50 de 1990, tienen derecho al *"pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea"*.²⁷

5. La norma acusada y su relación con los trabajadores cuya exclusión se acusa como inconstitucional. El análisis de los cargos.

Visto lo anterior, es necesario determinar si la norma acusada realmente excluye a los trabajadores que el actor considera discriminados y, en caso afirmativo, si tal diferenciación desconocería su derecho a recibir la compensación de las vacaciones no disfrutadas a la terminación del contrato de trabajo y, por esa vía, se violaría el Preámbulo y los artículos 2, 13, y 53 de la Constitución Política, respecto de los derechos a la igualdad, al trabajo y a un orden justo.

En primer lugar se observa que el Código Sustantivo del Trabajo dispone con relación a los trabajadores del sector privado:

ART. 186. —Duración. 1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis y los ocupados en la aplicación de rayos x tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

En igual sentido, el actor y los intervinientes se refieren al artículo 43 del Decreto 1848 de 1969²⁸, reglamentario del Decreto Extraordinario 3135 de 1968, que indica que los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a “quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios” y que “2. El personal científico que trabaje al servicio de campañas antituberculosas, así como los que laboren en el manejo y aplicación de rayos X y sus ayudantes, tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada seis (6) meses de servicios.”

Estas normas parten de considerar que ciertos trabajadores dedicados a actividades insalubres o riesgosas, requieren de un mayor espacio de recuperación y descanso, de forma que por cada seis meses de servicio tienen derecho a 15 días de vacaciones remuneradas. Por tanto, si el presupuesto de las vacaciones está en que el transcurso de determinado tiempo de trabajo hace exigible reponer el deterioro sufrido por el trabajador ante jornadas considerables de prestación de servicios²⁹, lo que se deriva de las disposiciones citadas es que las personas dedicadas a la lucha contra la tuberculosis o a la aplicación de rayos X, presentan un desgaste mayor en un tiempo menor, que hace necesario reconocerles vacaciones al vencimiento de ciclos de trabajo inferiores a los establecidos para la generalidad de trabajadores.

Pero, aparte de lo anterior, que obra como mecanismo de igualación, la legislación no establece para estas personas un sistema especial de compensación de vacaciones, lo que no podría significar su inexistencia, pues conforme a lo expuesto, se trata de un derecho del trabajador que forma parte del régimen general de las vacaciones. Es evidente que la desigualdad de condiciones de la cual parte el legislador para establecer un sistema especial de causación semestral de vacaciones para las personas dedicadas a la lucha contra la tuberculosis y la aplicación de rayos X (mayor desgaste y exposición al riesgo), no serviría de justificación para interpretar que, por esa circunstancia, dichos trabajadores no tienen derecho a la compensación de sus vacaciones.

Cabe recordar lo señalado por la Corte Constitucional al estudiar los fundamentos de la compensación proporcional de vacaciones en dinero a partir del segundo periodo causado (cuando la ley lo exigía):

“El artículo 25 de la Constitución Política dispone que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de la especial protección del Estado, y que todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Por su parte, el artículo 53 superior consagra una cláusula específica de igualdad en materia laboral, al establecer “la igualdad de oportunidades para los trabajadores”, y establece la regla de “remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la calidad y cantidad de trabajo”. Siendo ello así, los trabajadores o servidores públicos, independientemente del régimen laboral que les sea aplicado, gozan de plenas garantías constitucionales, así como de la especial protección del Estado, sin que pueda el legislador restringir los principios constitucionales fundamentales del derecho al trabajo, como los acabados de citar, a pesar de gozar de una amplia libertad de configuración normativa, pues también se encuentra sujeto a los derechos, principios y valores que consagra la Constitución Política.³⁰ (se subraya)

Ahora bien, la norma demandada dispone: “Del reconocimiento de vacaciones en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo. Los empleados públicos, trabajadores oficiales y trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen

en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.” (Art.1)

Es claro que en el contexto constitucional y legal en que esta norma fue expedida, su finalidad no guarda relación con el interés de excluir sistemas especiales de causación de vacaciones (como el indicado por el actor), sino que se dirige a regular, de manera unificada, la compensación en dinero de la generalidad de trabajadores públicos y privados, de forma que el aparte demandado no sería en sí mismo inconstitucional.

No obstante, se observa que la expresión “*por año cumplido*” podría llevar a dos interpretaciones del artículo 1 de la Ley 995 de 2005, tal como lo evidencian las intervenciones de quienes acudieron al proceso: una primera, según la cual el aparte subrayado sólo cobijaría a quienes tienen período de causación anual, con lo cual quedarían excluidos aquellos trabajadores cuyas vacaciones se causan semestralmente, los que, por tanto, no tendrían derecho a la compensación proporcional de sus vacaciones desde el momento de su vinculación.

Una segunda, que se expone en las intervenciones de la Vista Fiscal y del Ministerio de la Protección Social, según la cual la norma demandada constituye apenas una regla general, redactada en términos de quienes ordinariamente causan sus vacaciones por años, que por tanto no excluye su aplicación a los trabajadores que tienen un sistema de causación semestral, pero que no por ello pierden su derecho a la compensación del descanso no disfrutado.

De acuerdo con lo que se ha expuesto, la Corte encuentra que la primera interpretación resulta contraria al derecho al trabajo digno y en igualdad de condiciones, en términos del Preámbulo y de los artículos 1, 2, 13, 25 y 53 de la Constitución Política. Dicha lectura implicaría, en franca oposición a las garantías constitucionales en cabeza del trabajador, que las vacaciones y su compensación no serían un derecho sino una dádiva del legislador, de la cual este último podría disponer a su arbitrio. Si bien el legislador puede fijar períodos mínimos de trabajo para que nazca el derecho a la compensación de las vacaciones³¹, lo cierto es que no lo ha hecho para los trabajadores que causan sus vacaciones semestralmente, lo que no significa la inexistencia o desaparición del derecho, sino su remisión al sistema general, que actualmente se encuentra en la Ley 995 de 2005.

En este sentido, a juicio de esta Corporación asiste razón al Ministerio Público y al Ministerio de la Protección Social, cuando señalan que no existe fundamento constitucional para entender que, en virtud de la expresión acusada, los trabajadores dedicados a la lucha contra la tuberculosis o a la aplicación de rayos X, quedaron excluidos de la regla general de compensación en dinero prevista en el artículo 1 de la Ley 995 de 2005, más aún cuando esta última figura no se encuentra actualmente ligada a la acumulación y causación periódica del descanso remunerado, tal como ya se revisó.

Por tanto, en razón del principio de conservación del derecho³², la Corte adoptará la solución propuesta por el Ministerio Público, en el sentido que para garantizar la supervivencia de la norma demandada en la forma en que su constitucionalidad es admisible, se declarará la exequibilidad condicionada de la misma, en el entendido que la expresión “*por año cumplido*”, contenida en el artículo 1 de la Ley 995 de 2005, no excluye a los trabajadores dedicados a *la lucha contra la tuberculosis o a la aplicación de rayos X*”, que conforme a las normas vigentes, causan sus vacaciones semestralmente.

VII. DECISIÓN

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

RESUELVE:

Declarar EXEQUIBLE la expresión “*por año cumplido*”, contenida en el artículo 1 de la Ley 995 de 2005, en el entendido que no excluye a los trabajadores dedicados a *la lucha contra la tuberculosis o a la aplicación de rayos X*”, que conforme a las normas vigentes, causen sus vacaciones por cada seis meses de servicio.

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

JAIME CORDOBA TRIVIÑO
Presidente

JAIME ARAUJO RENTERÍA
Magistrado

MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA
Magistrado

RODRIGO ESCOBAR GIL
Magistrado

MARCO GERARDO MONROY CABRA
Magistrado

NILSON PINILLA PINILLA
Magistrado

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO
Magistrado

ALVARO TAFUR GALVIS
Magistrado

CLARA INÉS VARGAS HERNANDEZ
Magistrada

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO
Secretaria General

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. "ART. 21. Del reconocimiento de vacaciones no causadas en caso de retiro del servicio. Cuando una persona cese en sus funciones faltándole treinta días o menos para cumplir un año de servicio, tendrá derecho a que se le reconozcan y compensen en dinero las correspondientes vacaciones como si hubiera trabajado un año completo."

2. Sentencia C-598 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

3. Sentencia C-897 de 2003, MP. Alfredo Beltrán Sierra.

4. Esta norma señala: “Artículo 14.- Compensación en dinero de las vacaciones. (...) 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 esta exceda de seis (6) meses”.

5. Sentencia C-897 de 2003, MP. Alfredo Beltrán Sierra.

6. “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 negrilla corresponde al aparte demandado en esa oportunidad)

7. Sentencia C-019 de 2004. M.P. Jaime Araújo Rentería

8. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

9. Proyecto de Ley 060 de 2004, publicado en la Gaceta del Congreso No. 390 de 2004.

10. “Artículo 1º. Del reconocimiento de vacaciones en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo. Los empleados públicos, trabajadores oficiales y trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.”

11. “Artículo 2º—Vigencia. La presente ley rige a partir de su sanción y deroga las normas que le sean contrarias, en especial el artículo 21 del Decreto 1045 de 1978 y el numeral 2º del artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 27 de la Ley 789 de 2002.”

12. En la Ponencia para Segundo Debate en el Senado de la República, se consignó lo siguiente: “II. Objetivo del proyecto. El proyecto tiene como propósito reconocer a los empleados y trabajadores de la Administración Pública y del sector privado, el derecho a la compensación en dinero de las vacaciones, en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo, sin haber alcanzado a causarlas por año cumplido.” Y más adelante se señaló: “Es por lo anterior, y aplicando lo consagrado por la Corte Constitucional en las Sentencias C-897 de 2003, C-019 de 2004 y C-035 de 2005, y en aras del principio de igualdad del artículo 13, que el derecho a la compensación en dinero de las vacaciones que no se han disfrutado, por motivo ya sea de terminación del contrato en el caso de los trabajadores del sector privado, o de terminación del vínculo laboral, en el sector público, ya que siendo el Estado el mayor empleador del país, debe dar aplicación a las disposiciones constitucionales y sus desarrollos normativos a la hora de buscar el bienestar general de los servidores públicos, así como lo dispone el artículo 29 de la Ley 789 de 2002 para los trabajadores del sector privado, compensando en dinero las vacaciones de sus servidores públicos, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados sin el condicionamiento temporal de 11 meses que consagra el artículo 21 del Decreto 1045 de 1978. Es así, que el texto propuesto recoge las justificaciones y los fundamentos constitucionales y jurídicos aplicables de manera extensiva a los servidores públicos sobre una prestación que permite solventar el no disfrute de las vacaciones por motivos de terminación del contrato en trabajadores oficiales y cesación de actividades de empleados públicos.” (Gaceta del Congreso No. 337 de 2005)

13. Sentencia C-019 de 2004, M.P. Jaime Araújo Rentería. En esta misma providencia se indicó. “*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.*”

14. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

15. Sentencia C-035 de 2005. M.P. Rodrigo Escobar Gil

16. ART. 187 del C.S.T. Época de vacaciones. 1. La época de las vacaciones debe ser señalada por el patrono a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. 2. El patrono tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones. (declarado exequible en sentencia C- Sentencia C-710 de 1996, M.P. Jorge Arango Mejía.)

17. *“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.”* (Sentencia C-019 de 2004, M.P. Jaime Araujo Rentería)

18. "Artículo 189. Compensación en dinero. Subrogado por el decreto ley 2351 de 1965, artículo 14. "1. Es prohibido compensar en dinero las vacaciones. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo podrá autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de éstas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria."

19. Sentencia C-710 de 1996, M.P. Jorge Arango Mejía. En igual sentido se pronunció la Corte en la Sentencia C-598 de 1997: *“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.”* (M.P. Alejandro Martínez Caballero.). Y, en sentencia C-035 de 2005, M.P. Rodrigo Escobar Gil, se indicó igualmente: *“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.”*

20. M.P. Alejandro Martínez Caballero

21. Ibídem.

22. Sentencia C-897 de 2003, MP. Alfredo Beltrán Sierra. En esta oportunidad, el Magistrado Jaime Araujo Rentería aclaró su voto, pues a su parecer la Corte no estudió el tema de fondo que planteaba el demandante, relacionado con el derecho de los trabajadores a recibir la compensación de sus vacaciones así no hubieran alcanzado a terminar el primer año de servicios, frente a lo cual consideró que: *“En mi sentir, las vacaciones como todas las prestaciones tienen como causa el trabajo del ser humano y se generan por obra de ese trabajo día a día, minuto a minuto, con cada segundo de trabajo de una persona y si esto es así el trabajador tiene derecho a la compensación en dinero de las que no hubiere disfrutado aún dentro del primer año de servicio, aunque no halla trabajado el año completo y en proporción al tiempo trabajado; de tal manera que si un trabajador inicia su contrato de trabajo transcurren seis meses y se termina el contrato se le deben pagar vacaciones en dinero en proporción al tiempo trabajado.”* (se subraya.)

23. Sentencia C-019 de 2004. M.P. Jaime Araujo Rentería. En esta ocasión, el Magistrado Rodrigo Escobar Gil salvó su voto, pues consideró que la decisión mayoritaria había interpretado indebidamente la norma demandada, al establecer que el derecho a la compensación proporcional no aplicaba en los casos en los que el trabajador no había completado el primer año de servicios. Así, señaló que *“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.”* y, por tanto, *“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.”* Igualmente, el Magistrado Jaime Araujo Rentería aclaró su voto y para ello indicó: *“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.”

24. Ley 789 de 2002. 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” (el aparte subrayado corresponde a lo demandado).

25. Sentencia C-035 de 2005, M.P. Rodrigo Escobar Gil.

26. Ibídem.

27 Art. 3 de la Ley 50 de 1990.

28. La referencia a este decreto no implica su examen de constitucionalidad, pues su naturaleza reglamentaria impide su enjuiciamiento por parte de la Corte Constitucional. (Sentencia C-879 de 2005 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra)

29. Sentencia C-035 de 2005. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

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

31. Sentencia C-035 de 2005, M.P. Rodrigo Escobar Gil

32. Sentencias C-100 de 1996, C-065 de 1997, C-190 de 2005, entre otras. En Sentencia C-934 de 2004 se señaló: *La jurisprudencia de esta Corporación ha considerado que uno de los principios que deben orientar sus decisiones es el de conservación del derecho, según el cual “los tribunales constitucionales deben siempre buscar conservar al máximo las disposiciones emanadas del Legislador, en virtud del respeto al principio democrático. De forma tal que si una norma admite una interpretación acorde con los postulados constitucionales, debe la Corte, en lugar de retirarla del ordenamiento jurídico y causar un vacío en la regulación de una determinada materia, declararla exequible de manera condicionada. (M.P. Jaime Córdoba Triviño).*

Fecha y hora de creación: 2026-07-06 21:36:38