



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Penal
Sala de Decisión de Tutelas n.º 2

FABIO OSPITIA GARZÓN

Magistrado Ponente

STP9295 - 2021

Tutela de 1ª instancia No. 117314

Acta No. 157

Bogotá D.C., veintidós (22) de junio de dos mil veintiuno (2021).

VISTOS

Resuelve la Sala la acción de tutela interpuesta por DIANA CAROLINA GARCÍA FONTECHA contra el Tribunal Superior del Distrito Judicial, la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial, el Consejo Seccional de la Judicatura, todos de Bucaramanga, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y el Consejo Superior de la Judicatura.

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

Como hechos jurídicamente relevantes se destacan los siguientes:

1. La ingeniera financiera DIANA CAROLINA GARCÍA FONTECHA se encuentra vinculada a la Rama Judicial desde el 08 de julio de 2015, y desde el 4 de diciembre de esa anualidad se desempeña como profesional universitario grado 12 en el Tribunal Superior de Bucaramanga.

2. La tutelante pertenece al régimen colectivo, pero no disfrutó las vacaciones correspondientes a la vigencia 2019, por la licencia de maternidad concedida desde el 16 septiembre de esa anualidad hasta el 19 de enero de 2020.

3. El 20 de abril de 2021, solicitó a su nominador la concesión del descanso remunerado por el término de 22 días continuos contados a partir del 15 de junio hasta el 6 de julio de la presente anualidad, inclusive.

4. Mediante decisión del 24 de mayo de 2021, el Tribunal Superior de Bucaramanga le negó el disfrute de las vacaciones, por cuanto, según lo informado por la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de esa ciudad, no era viable expedir Certificado de Disponibilidad Presupuestal –CDP- para nombrar el reemplazo durante el tiempo que dure el descanso de la colaboradora judicial, en atención al régimen colectivo de vacaciones al que pertenece.

5. Bajo esas circunstancias, la parte actora acude al juez de tutela para que ampare sus derechos fundamentales y, como consecuencia de ello, ordene a la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Bucaramanga expedir el respectivo certificado de disponibilidad presupuestal, con el fin de que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga le conceda el disfrute de las vacaciones remuneradas.

TRÁMITE DE LA ACCIÓN:

Una vez admitida la demanda de tutela, se corrió el respectivo traslado a los sujetos pasivos de la acción.

1. El Tribunal Superior de Bucaramanga indica que, en atención a la solicitud elevada por la actora para disfrutar sus vacaciones y después de varias consultas sobre la viabilidad de designar un reemplazo en el evento de ser concedidas, peticionó a la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de esa ciudad que apropiara los recursos necesarios para hacer efectivo el derecho fundamental al descanso de la accionante, pero esa entidad le refirió que *“no existe apropiación presupuestal prevista para disponer lo solicitado por esa Presidencia, dado que el régimen de vacaciones al que, por mandato Legal Estatuario esta servidora se encuentra adscrita es aquel de vacaciones colectivas previsto en el artículo 146 de 1996”*, ante lo cual, resolvió negar las vacaciones peticionadas.

2. La Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Bucaramanga petitiona que se niegue el amparo invocado, por cuanto el reconocimiento y pago de las vacaciones de la actora, por ser del régimen colectivo, no es del resorte de su nominador ni obedece a una deliberada determinación de la administración judicial sino al acatamiento del régimen legal de vacaciones dispuesto para la Rama Judicial en su caso concreto.

Agrega que si bien la accionante no disfrutó del periodo de vacaciones colectivas de la vigencia 2019, en virtud de la licencia de maternidad concedida en su favor; también es cierto que ella venía disfrutando sus descansos aún antes de que, en estricto sentido, hubiere causado el derecho, que se genera al cumplimiento de cada año de servicios efectivamente prestado, teniendo en cuenta la fecha de vinculación a la Rama Judicial, esto es, el 08 de julio de 2015.

Afirma que para el caso particular de la vigencia 2019, la accionante causó, en realidad, el derecho entre el 11 de julio de 2019 y el 10 de julio de 2020, y disfrutó dicho periodo de causación en el periodo de vacaciones colectivas del 20 de diciembre de 2020 al 10 de enero de 2021 y le fue pagado en diciembre de 2020.

Por tanto, asegura, la actora no cuenta con algún periodo de vacaciones pendiente de disfrutar, y en esa medida no se le están vulnerando derechos fundamentales.

3. La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial indica que nunca ha puesto en riesgo, ni ha violado los derechos fundamentales citados por la parte actora, pues la competente para desatar el asunto discutido es la Dirección Seccional de Administración Judicial de Bucaramanga.

Considera que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga se equivoca al señalar que previo a conceder las vacaciones solicitadas por la accionante, se debe garantizar los recursos expidiéndose el respectivo CDP por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, pues la Circular PSAC11-44 del 23 de noviembre de 2011 regula lo relacionado con la asignación de recursos para el disfrute de las vacaciones de los funcionarios judiciales que pertenezcan al régimen de vacaciones con excepciones claras, y la actora ostenta la condición de empleada judicial.

Estima que, de acuerdo con la referida directriz, es inviable disponer recursos de la Rama Judicial para la concesión de vacaciones de los colaboradores judiciales pertenecientes al régimen de vacaciones colectivas o individuales (con excepciones), debiéndose, en cualquier caso, realizar una redistribución temporal de funciones entre los servidores judiciales de los despachos judiciales durante el periodo que dure las vacaciones que se hayan concedido.

Finaliza, señalando que la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial no puede apropiarse recursos o expedir CDP alguno para la concesión de las vacaciones de la accionante, toda vez que no se ajusta a las condiciones y

reglamentación expedida por el Consejo Superior de la Judicatura.

4. Los demás vinculados no emitieron pronunciamiento alguno frente a lo que es objeto de tutela.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE:

Competencia

De conformidad con lo señalado en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, en concordancia con lo establecido en el numeral 8º del artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 333 de 2021, la Sala es competente para resolver este asunto en primera instancia, por cuanto involucra al Consejo Superior de la Judicatura.

Problema jurídico

Corresponde a la Sala determinar si procede el mecanismo de tutela para dejar sin efecto la decisión adoptada el 24 de mayo de 2021, por el Tribunal Superior de Bucaramanga, mediante la cual negó el derecho a las vacaciones de la actora correspondientes al periodo comprendido entre el 20 de diciembre de 2019 y 11 de enero de 2020, cuando gozaba de su licencia de maternidad, por no existir disponibilidad presupuestal para nombrar su reemplazo, lo cual compromete sus derechos fundamentales, y, de ser así, si hay lugar a su amparo.

Análisis del caso

1. La acción de tutela tiene por objeto la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, cuando sean amenazados o vulnerados por la conducta activa u omisiva de las autoridades públicas o los particulares, en los casos previstos en la ley (artículo 86 de la Constitución Nacional y 1º del Decreto Ley 2591 de 1991).

Se caracteriza por ser un trámite subsidiario e informal, que tiene lugar ante la ausencia de otro medio de defensa que permita la protección del derecho fundamental, o cuando existiendo, carece de eficacia para su protección. Y excepcionalmente, para evitar la materialización de un perjuicio irremediable.

2. En el presente asunto, como se anunció, el reproche constitucional planteado por la accionante se dirige contra la determinación del 24 de mayo de 2021, mediante la cual el Tribunal Superior de Bucaramanga negó su derecho a las vacaciones de la vigencia 2019, a pesar de que no las disfrutó por encontrarse en licencia de maternidad, bajo el argumento que, según lo informado por la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de esa ciudad, no existe un certificado de disponibilidad presupuestal que permita respaldar el nombramiento para su reemplazo.

3. La Sala ha sostenido que el mecanismo constitucional no puede utilizarse para controvertir la

legalidad de un acto administrativo. Para ello, el ordenamiento jurídico ha previsto acciones idóneas ante la jurisdicción contenciosa administrativa, como solicitar la nulidad de la resolución que negó el reconocimiento y goce al descanso remunerado, mecanismo judicial que la accionante no utilizó en este caso.

En ese orden, tal medio de defensa judicial haría improcedente la acción, en virtud de su carácter residual. No obstante, como ya sea indicó, el artículo 86 de la Carta consagra la posibilidad de que el mecanismo de amparo proceda, aun en presencia de otro medio de defensa judicial, cuando el procedimiento existente no resulte eficaz para la protección del derecho, hipótesis que encontraría materialización en este caso, si se tiene que el derecho al descanso remunerado de la trabajadora no puede quedar suspendido a la espera de que se debata la validez de la decisión de la autoridad administrativa ante la jurisdicción competente.

Por las referidas razones la Sala estudiará de fondo el asunto, anunciando, desde ya, que amparará el derecho fundamental reclamado. Las razones son las siguientes:

3.1. Las vacaciones han sido concebidas por la jurisprudencia constitucional como el derecho fundamental que tiene el trabajador a descansar y a obtener una remuneración que incluya todo lo que este reciba como salario, de manera permanente o habitual, cuyo pago debe realizarse dentro de los términos de ley.

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia CC C-019-2004 señaló que:

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

Y, en providencia CC C-171-2020, explicó:

46. El descanso necesario tiene especial relevancia en el ejercicio del trabajo, y es por esta razón que el Constituyente de 1991 lo incluyó en el artículo 53 como uno de los principios mínimos fundamentales. Así, el derecho al descanso tiene como propósito que durante un tiempo determinado el trabajador cese sus actividades laborales y se recupere del desgaste que genera el trabajo¹; lo cual no solo redundaría en el necesario equilibrio de su calidad de vida, sino que además, le permite concretar y avanzar en su proyecto de vida².

47. Este derecho ha sido materializado a través de la limitación de la jornada de trabajo, el otorgamiento del descanso semanal y la consagración de un periodo de vacaciones anuales³ (...).

¹ Sentencia C-710 de 1996, reiterada en sentencias C-035 de 2004 y C-1005 de 2005.

² De esta prerrogativa se han ocupado los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos que en el artículo 24 prevé que “[t]oda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”. Asimismo, el PIDESC y el Protocolo de San Salvador en el artículo 7 señalan que los trabajadores tienen derecho a las “vacaciones periódicas pagadas” y finalmente, los Convenios 052 y 132 de la OIT se ocupan en igual sentido de destacar la relevancia y particularidad de garantía del descanso necesario. Sobre vacaciones pagas, el Convenio 132 dispone i) la periodicidad del descanso al señalar que el derecho se causa luego de un año de servicio continuo (artículo 2) y ii) la remuneración del tiempo de vacaciones al establecer que quien las esté disfrutando deberá percibir la remuneración habitual (artículo 3).

³ Sentencias C-710 de 1996, C-019 de 2004, C-1005 de 2005, en las cuales además se señala que dicha posición se encuentra acorde con lo establecido en las normas internacionales respecto de las vacaciones del trabajador.

48. Se ha entendido que las vacaciones no tienen como único propósito que el trabajador se recupere del desgaste que le ocasionan las actividades laborales, sino que tiene por objeto permitirle al individuo espacios en los cuales realice actividades en desarrollo de sus propias expectativas y las de su familia⁴. Lo anterior, ha llevado a que se reconozca que el derecho a las vacaciones se perfecciona a través del goce del descanso remunerado⁵.

49. Una vez causado el periodo de vacaciones, el trabajador puede entonces disfrutar del descanso remunerado y, de esta forma, materializar los postulados contenidos en los artículos 1 y 25 de la Constitución en lo referente a la dignidad humana y al trabajo en condiciones dignas y justas⁶. Bajo esa perspectiva, se ha señalado por la jurisprudencia constitucional⁷ que la compensación en dinero de las vacaciones solo es posible cuando se presentan causales legalmente señaladas para ello; limitación que responde a la protección del descanso en sí mismo, dado el impacto que como se indicó antes, representa en el desarrollo individual y familiar.

(...)

En conclusión, las vacaciones periódicas y remuneradas corresponden a uno de los mecanismos para concretar el derecho humano y el principio mínimo fundamental al descanso del trabajador; cuyo disfrute efectivo permite avanzar en el propósito de dignidad y justicia, en el ejercicio de sus actividades laborales [subrayado fuera de texto].

En lo relacionado con el derecho al descanso y el tópico de las vacaciones en el sector público, la misma Corte indicó (Cfr. CC T-837-2000):

3. Salvo excepciones legales favorables, todo empleado público o trabajador oficial tiene derecho a disfrutar de 15 días hábiles de vacaciones, por cada año de servicios prestados en cualquiera de las entidades del Estado (artículos 8º Decretos 3135 de 1968 y 1045 de 1978). En efecto, el derecho al descanso ha sido reconocido universalmente como una garantía laboral que “ofrece

⁴ Sentencias C-669 de 2006, C-892 de 2009.

⁵ Sentencias C-035 de 2005, C-892 de 2009.

⁶ Sentencias C-035 de 2005, C-669 de 2006, C-892 de 2009.

⁷ Sentencias C-710 de 1996, reiterada en sentencias C-598 de 1997, C-019 de 2004, C-035 de 20015, C-669 de 2006.

a los trabajadores una posibilidad de descansar, distraerse y desarrollar sus facultades”⁸.

Por lo anterior, es de la esencia del derecho al descanso su carácter remunerado, ya que el trabajador interrumpe la prestación de los servicios pero mantiene el derecho al pago de su salario, pues “sin el descanso remunerado el trabajador no podría recuperar las condiciones físicas y mentales indispensables para trabajar”⁹. Así, el artículo 18 del Decreto 1045 de 1978 establece que “el valor correspondiente a las vacaciones que se disfruten será pagado, en su cuantía total, por lo menos cinco (5) días (sic) de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado”.

Así pues, el descanso periódico retribuido es un derecho irrenunciable del trabajador, por lo que “se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas”¹⁰, de ahí que cuando se adquiere el derecho a las vacaciones, estas deberán ser concedidas por el jefe del organismo de oficio o a petición del interesado¹¹. No obstante, ello no significa que el empleado debe disfrutar de las vacaciones inmediatamente adquiriera el derecho, pues el período de descanso podrá interrumpirse (art. 15 Decreto 1045 de 1978), aplazarse (art. 9 del Decreto 3135 de 1968) o, excepcionalmente cuando exista causa legalmente autorizada, compensarse en dinero. Con relación a esta última opción, la Corte dijo que “es igualmente razonable que, en casos especiales, como el perjuicio para la economía nacional o la industria, el patrono deba solicitar la autorización para compensar las vacaciones, pero sólo en una proporción que no exceda la mitad de éstas. Es decir, el trabajador siempre debe gozar efectivamente de un período en el que pueda descansar.

3.2. Las reglas aplicables al caso se circunscriben al siguiente compendio normativo:

En la Rama Judicial existen dos regímenes de vacaciones: individuales y colectivas, consagradas en el artículo 146 de Ley 270 de 1996, así:

⁸ Considerandos de la Recomendación 47 “sobre las vacaciones anuales pagadas” de la OIT.

⁹ Sentencia T-09 de 1993. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

¹⁰ Convenio 52 de la OIT, aprobado mediante la Ley 54 de 1962 y ratificado por Colombia el 7 de junio de 1963.

¹¹ Artículos 12 del Decreto 1045 de 1978 y 45 del Decreto 1848 de 1969.

ARTÍCULO 146. VACACIONES. Las vacaciones de los funcionarios y empleados de la Rama Judicial serán colectivas, salvo las de los de la Sala Administrativa de los Consejos Superiores y Seccionales de la Judicatura, las de los Tribunal Nacional, las de los Juzgados Regionales mientras existan, de Menores, Promiscuos de Familia, Penales Municipales y de Ejecución de Penas; y las de los de la Fiscalía y el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Las vacaciones individuales serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio por la Sala Administrativa del Consejo Superior y Seccionales de la Judicatura por la Sala de Gobierno del respectivo Tribunal a los Jueces y por el respectivo nominador en los demás casos, por un término de veintidós días continuos por cada año de servicio [subrayado en esta oportunidad].

Lo anterior, en concordancia con lo previsto en los artículos 107 y 108 del Decreto 1660 de 1978, el primero de los cuales explica en su literal *b).*, que las vacaciones colectivas se disfrutaban entre el 20 de diciembre de cada año y el 10 de enero de la siguiente anualidad.

A su vez, el canon 109 del mismo Decreto incorpora la prestación social de *prima de vacaciones* (literal *d.*, artículo 5, Decreto 1045 de 1978), como un reconocimiento económico que la ley otorga a los servidores judiciales cuando se tiene derecho a las vacaciones por haber laborado el período anual de servicios, con el fin que el trabajador disponga de mayores recursos financieros para el goce pleno de su período de descanso.

Su consagración es del siguiente tenor: «*Artículo 109. Los funcionarios y empleados tendrán derecho por las vacaciones anuales causadas o que se causen a partir del 1º de abril de 1977, a una prima anual equivalente a quince (15)*

días de sueldo, que se pagará en la semana anterior al inicio de su disfrute (...)» [subrayado fuera de texto].

En lo referido a las vacaciones, pueden presentarse situaciones como el *aplazamiento* o la *interrupción*, aspectos regulados en el Decreto 1045 de 1978, así:

Artículo 14. Del aplazamiento de las vacaciones. Las autoridades facultadas para conceder vacaciones podrán aplazarlas por necesidades del servicio. El aplazamiento se decretará por resolución motivada. Todo aplazamiento de vacaciones se hará constar en la respectiva hoja de vida del funcionario o trabajador.

Artículo 15. De la interrupción de las vacaciones. El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando se configure alguna de las siguientes causales:

- a. Las necesidades del servicio;*
- b. La incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, siempre que se acredite con certificado médico expedido por la entidad de previsión a la cual esté afiliado el empleado o trabajador, o por el servicio médico de la entidad empleadora en el caso de que no estuviere afiliado a ninguna entidad de previsión;*
- c. La incapacidad ocasionada por maternidad o aborto, siempre que se acredite en los términos del ordinal anterior;*
- d. El otorgamiento de una comisión;*
- e. El llamamiento a filas.*

Artículo 16. Del disfrute de las vacaciones interrumpidas. Cuando ocurra interrupción justificada en el goce de vacaciones ya iniciadas, el beneficiario tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale para tal fin. La interrupción, así como la reanudación de las vacaciones, deberán decretarse mediante resolución motivada expedida por el jefe de la entidad o por el funcionario en quien se haya delegado tal facultad [subrayado por la Sala].

A su turno, es preciso recordar que los servidores judiciales pueden hallarse en servicio activo (comprende el desempeño de sus funciones, la comisión de servicios y la comisión especial), o separados temporalmente del servicio

de sus funciones, esto es: «*en licencia remunerada que comprende las que se derivan de la incapacidad por enfermedad o accidente de trabajo o por el hecho de la maternidad, y las no remuneradas; en uso de permiso; en vacaciones; suspendidos por medida penal o disciplinaria o prestando servicio militar*» [subrayado en esta oportunidad] (canon 135 de la Ley 270 de 1996).

Además, conforme al artículo 22 del Decreto 1045 de 1978, el goce de la licencia de maternidad es un evento que no interrumpe el tiempo de servicio para los efectos de las vacaciones:

Artículo 22. De los eventos que no interrumpen el tiempo de servicio. Para los efectos de las vacaciones, no se considera interrumpido el tiempo de servicio cuando la suspensión de labores sea motivada:

- a. Por incapacidad no superior a ciento ochenta días, ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo;*
- b. Por el goce de licencia de maternidad;*
- c. Por el disfrute de vacaciones remuneradas;*
- d. Por permisos obtenidos con justa causa;*
- e. Por el cumplimiento de funciones públicas de forzosa aceptación;*
- f. Por el cumplimiento de comisiones.*

[subrayado por la Sala]

Por último, es oportuno traer a colación lo contemplado en el numeral 6º de la Circular PSAC11-44 del 23 de noviembre de 2011 del Consejo Superior de la Judicatura, referente a la disponibilidad de recursos para la designación de reemplazos por vacaciones de funcionarias judiciales, cuyas vacaciones coincidan con el periodo de licencia de maternidad:

*“el personal titular que pertenece al régimen de vacaciones colectivas no debe solicitar asignación de recursos para atender reemplazos por vacaciones y tanto sus nominadores como los Directores Ejecutivos Seccionales, se abstendrán igualmente de darles trámite por esta vía, excepto cuando la solicitud corresponda **a un funcionario judicial**, cuya licencia por enfermedad o por maternidad haya coincidido total o parcialmente con el periodo vacacional de este régimen”. [negrilla por la Sala]*

3.3. Trasladadas las anteriores premisas fácticas, jurídicas y jurisprudenciales al asunto que se examina, es imperioso precisar que:

(i) DIANA CAROLINA GARCÍA FONTECHA, se encuentra vinculada a la Rama Judicial desde el 08 de julio de 2015, y desde el 4 de diciembre de esa anualidad se desempeña como profesional universitario grado 12 en el Tribunal Superior de Bucaramanga. Por tanto, sus vacaciones son colectivas por estar inscrita a un despacho sometidos a dicho régimen, y la causación de su derecho se genera a partir del 20 de diciembre de cada año y va hasta el 10 de enero siguiente, independientemente de la fecha de vinculación laboral.

(ii) La accionante disfrutó de licencia de maternidad durante el lapso comprendido entre el entre el 22 de septiembre de 2019 y el 19 de enero de 2020.

(iii) Esta situación hizo coincidir en el tiempo el periodo de maternidad con las vacaciones colectivas a las cuales la servidora judicial tenía derecho por haber laborado durante el año 2019.

(iv) Si bien, la licencia de maternidad no interrumpe el tiempo de servicio para los efectos de las vacaciones, es claro que esa circunstancia determinaba que la actora se encontrara temporalmente separada del servicio y de sus funciones.

(v) De la información aportada al trámite constitucional, no se extrae que las vacaciones de la promotora del amparo hubiesen sido *aplazadas* o *interrumpidas*, ni de lo acontecido al interior del caso se advierte que estas categorías jurídicas se hayan presentado.

(vi) Tampoco se extrae que se esté frente a fenómenos concursantes, primero, porque el período de vacaciones colectivas en las que está inscrita la accionante empezó el 20 de diciembre de 2019, momento para el cual ella ya gozaba de licencia de maternidad y, segundo, porque no era posible que coetáneamente la servidora judicial se hallara gozando de dos situaciones administrativas (licencia de maternidad y vacaciones)

(vii) Con todo, resulta innegable que, en el caso de la demandante, se presentó una circunstancia personal que, en la práctica, determinó que se pospusiera el derecho a disfrutar las vacaciones, toda vez que por razón de la licencia de maternidad no podía simultáneamente disfrutar del descanso remunerado colectivo.

(viii) Por lo anterior, impedirle el derecho al descanso con fundamento en restricciones administrativas, como lo

hizo el tribunal en el *sub examine*, no es una carga que deba soportar la servidora judicial, toda vez que las vacaciones constituyen un derecho fundamental que tienen todos los colaboradores y funcionarios judiciales, por lo que no puede verse limitado a la existencia de disponibilidad presupuestal para designar un servidor que la remplace durante el receso.

Máxime cuando, conforme quedó visto, la circular PSAC11-44 del 23 de noviembre de 2011 del Consejo Superior de la Judicatura, no tiene prevista la disponibilidad de recursos para la designación de reemplazos de colaboradores judiciales cuyas vacaciones colectivas se vieron suspendidas por la concesión de la licencia de maternidad, caso de la actora, por cuanto ellos se proveen únicamente para funcionarios judiciales.

(ix) Además, la concesión de las vacaciones de DIANA CAROLINA GARCÍA FONTECHA, en el presente año, por el periodo correspondiente al año 2019, que dejó de disfrutar por estar gozando de su licencia de maternidad, no indica que su régimen jurídico de vacaciones colectivas, mute al de las individuales. Entiéndase que la particular situación de la actora no permitió su descanso en las fechas legalmente programadas, razón por la que, para garantizar su derecho, se debe habilitar un periodo distinto para el disfrute de las vacaciones.

3.4. Bajo este contexto, es claro que el Tribunal Superior de Bucaramanga vulneró la garantía al descanso remunerado y el derecho al trabajo en condiciones dignas de

DIANA CAROLINA GARCÍA FONTECHA, en su calidad de profesional universitario grado 12, al negarle el disfrute de sus vacaciones, circunstancia que impone la intervención del juez constitucional para proteger la prerrogativa reclamada.

Por tanto, se ordenará al Tribunal Superior de Bucaramanga, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo, deje sin efecto la determinación del 24 de mayo de 2021, a través de la cual negó a la accionante el disfrute de sus vacaciones y, en su lugar, determine con ella la fecha de inicio. Una vez concedidas, la colegiatura demandada deberá adelantar los diferentes trámites administrativos ante la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de esa ciudad, a fin de hacer efectivo los derechos inherentes a tal reconocimiento.

En mérito de lo expuesto, la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN PENAL, Sala Segunda de Decisión de Tutelas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E:

1. TUTELAR el derecho fundamental del descanso en concordancia con el trabajo en condiciones de dignas de DIANA CAROLINA GARCÍA FONTECHA. En consecuencia, **ORDENAR** al Tribunal Superior de Bucaramanga que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo, deje sin efecto la

determinación del 24 de mayo de 2021, a través de la cual negó a la accionante el disfrute de sus vacaciones y, en su lugar, determine con ella la fecha de inicio. Una vez concedidas, la colegiatura demandada deberá adelantar los diferentes trámites administrativos ante la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de esa ciudad, a fin de hacer efectivo los derechos inherentes a tal reconocimiento.

2. Notificar este proveído de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

3. De no ser impugnada esta sentencia, **envíese** la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y cúmplase

FABIO OSPITIA GARZÓN

LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ BARBOSA

HUGO QUINTERO BERNATE

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria