

Sentencia T/112/24

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/112/24
Expediente	T-9.772.113.
Fecha	2024-04-10
Sala	Sala Novena de Revisión
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Carencia Actual De Objeto Por Daño Consumado
- Derecho Fundamental Al Descanso
- Derecho A Las Vacaciones Periódicas Pagas
- Derecho A La Desconexion Laboral
- /Derecho Fundamental Al Descanso
- Acción De Tutela Para Proteger El Derecho A Las Vacaciones Periódicas Pagas Y Al Descanso Laboral

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Accedieron a sus periodos vacacionales sin el nombramiento de los reemplazos correspondientes. Como resultado, a su regreso vieron acumulada su carga laboral y tres de ellas suplieron de manera abrupta con algunas de las

Texto completo

T-112-24 TEMAS-SUBTEMAS Sentencia T-112/24 CARENCIA ACTUAL DE OBJETO POR DAÑO CONSUMADO -Culminó período vacacional y no se designó reemplazo (las accionantes) accedieron a sus periodos vacacionales sin el nombramiento de los reemplazos correspondientes. Como resultado, a su regreso vieron acumulada su carga laboral y tres de ellas suplieron de manera abrupta con algunas de las funciones correspondientes a estos cargos. Esta coyuntura tuvo un impacto injustificado en la cantidad de trabajo a su cargo y la eficiencia de sus labores.

DERECHO FUNDAMENTAL AL DESCANSO -Alcance para el trabajador DERECHO A LAS VACACIONES PERIÓDICAS PAGAS -Dimensión central del derecho fundamental al descanso DERECHO A LAS VACACIONES PERIÓDICAS PAGAS - Jurisprudencia constitucional DERECHO A LA DESCONEXION LABORAL -Definición /DERECHO FUNDAMENTAL AL DESCANSO -Relación con el derecho a la desconexión laboral DERECHO A LAS VACACIONES PERIÓDICAS PAGAS - Trámite administrativo para la concesión del descanso remunerado de empleados y funcionarios judiciales en el régimen vacacional individual ACCIÓN DE TUTELA PARA PROTEGER EL DERECHO A LAS VACACIONES PERIÓDICAS PAGAS Y AL DESCANSO LABORAL -Procedencia DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS -Protección REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sala Novena de Revisión SENTENCIA T-112 DE 2024 Referencia:

expediente T-9.772.113. Acción de tutela instaurada por Yasmín Alexandra Moreno Villano, Camila Alexandra Leyton Sánchez, Sindy Lorena Salazar García y Lady Jhoana Gordillo Quiroga en contra de la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Valle del Cauca.

Magistrado sustanciador : José Fernando Reyes Cuartas Bogotá D.C., diez (10) de abril de dos mil veinticuatro (2024). La Sala Novena de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Natalia Ángel Cabo y los magistrados Juan Carlos Cortés González y José Fernando Reyes Cuartas, quien la preside, en cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y legales, profiere la siguiente:

SENTENCIA I. Antecedentes 1. Hechos [1] 1. El 19 de julio de 2023, las señoras Yasmín Alexandra Moreno Villano, Camila Alexandra Leyton Sánchez, Sindy Lorena Salazar García y Lady Jhoana Gordillo Quiroga presentaron una acción de tutela en contra de la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Valle del Cauca (en adelante DESAJV).

Ello por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo en condiciones dignas, al descanso y a la salud. 2. Actualmente, Sindy Lorena Salazar García, Yasmín Alexandra Moreno Villano y Camila Alexandra Leyton Sánchez desempeñan los cargos de secretaria, oficial mayor y escribiente en el Juzgado Séptimo Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Cali (en adelante JSPMFCC), respectivamente [2] .

Lady Jhoana Gordillo Quiroga es la jueza a cargo del mencionado despacho judicial. 3. El 26 de mayo de 2023, Yasmín Alexandra Moreno Villano y Sindy Lorena Salazar García le solicitaron a su nominadora, la jueza Lady Jhoana Gordillo Quiroga, la concesión del turno para las vacaciones [3] .

En su petición anexaron el estudio que fue otorgado por la coordinadora del grupo de talento humano de la DESAJV [4] . 4. Mediante la Resolución 10 del 29 de mayo de 2023, la titular del juzgado les concedió las vacaciones remuneradas a ambas empleadas judiciales en las fechas en las que aquellas fueron solicitadas por cada una de estas. Sin embargo, la jueza supeditó el disfrute de las vacaciones a la expedición del certificado de disponibilidad presupuestal por parte de la DESAJV para el nombramiento de los respectivos reemplazos.

5. Mediante el oficio DESAJCLO23-2749 del 10 de julio de 2023, la DESAJV informó que la solicitud era improcedente porque esa entidad no estaba facultada para gestionar los recursos presupuestales destinados a los reemplazos por las vacaciones de las empleadas judiciales. Para sustentar su decisión, citó el artículo 98 de la Ley 270 de 1996 y la Circular PSAC11-44 de 2011.

6. Las accionantes Sindy Lorena Salazar García y Yasmín Alexandra Moreno Villano consideraron que tenían el derecho a que se les garantizara el trabajo en condiciones dignas y sus vacaciones sin que ello implicara recargar laboralmente a las demás empleadas del juzgado, como es el caso de la actora Camila Alexandra Leyton Sánchez . Por consiguiente, estimaron indispensable el nombramiento de un reemplazo temporal en cada uno de sus cargos.

7. Las accionantes requirieron el amparo de sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo en condiciones dignas, al descanso y a la salud. Solicitaron que se le ordenara a la DESAJV que adelantara todas las gestiones administrativas y presupuestales que correspondieran para que su nominadora nombrara a los reemplazos respectivos de quienes fungen como secretaria y oficial mayor del JSPMFCC.

2. El trámite procesal y la sentencia objeto de revisión 8. Por auto del 21 de julio de 2023, el Juzgado Cuarto Administrativo de Cali admitió la acción de tutela y le corrió traslado a la accionada [5] .

9. La DESAJV [6] . Señaló que no era responsable de la presunta vulneración de los derechos fundamentales de las accionantes. Sostuvo que no era una decisión caprichosa de la DESAJV aducir razones de orden presupuestal, logístico o administrativo para negar el reemplazo de las empleadas judiciales que se encuentran en el régimen individual y que van a disfrutar de sus vacaciones. Tal determinación obedece al cumplimiento de las directrices del Consejo Superior de la Judicatura en la Circular PSAC11-44 de 2011. Informó que, mediante oficio DEAJO22-390 del 17 de mayo de 2022, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial respondió a una consulta en torno a la procedencia para la expedición de este tipo de disponibilidad presupuestal. La entidad explicó que, de conformidad con la normatividad vigente, la Circular PSAC11-44 de 2011 conserva su carácter vinculante en todas las decisiones que son adoptadas en virtud del principio de legalidad. Concluyó que la concesión del periodo de vacaciones es una obligación que le compete al titular del despacho y no se supedita a que exista presupuesto para el reemplazo [7] .

10. Primera instancia [8] . En sentencia del 2 de agosto de 2023, el Juzgado Cuarto Administrativo de Cali declaró la carencia actual de objeto por hecho superado. Adujo que la nominadora ya les había concedido a sus empleadas el disfrute del periodo de

vacaciones. De manera que la expedición de un certificado presupuestal para proveer su reemplazo no tenía relación directa con la amenaza de los derechos fundamentales que fueron invocados en el escrito de tutela. Sostuvo que, de considerarlo pertinente, las accionantes contaban con un mecanismo principal e idóneo para cuestionar el acto administrativo que negó la concesión de los recursos solicitados (i.e. el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho).

11. Impugnación [9] . Las actoras expresaron su inconformidad con la decisión de primera instancia. Precizaron que no existía una carencia actual de objeto porque -a la fecha- ninguna había gozado de su periodo de vacaciones. Manifestaron que la acción de tutela era procedente con el fin de evitar un perjuicio irremediable. En su criterio, la solicitud de disponibilidad presupuestal para proveer un reemplazo durante el goce de sus vacaciones afectaba directamente su derecho al trabajo en condiciones dignas porque implicaba la obligación de su asumir una carga laboral que no les correspondía durante los turnos de vacaciones de sus compañeras de trabajo.

12. Segunda instancia [10] . El 12 de septiembre de 2023, el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca revocó la decisión de primera instancia. En su lugar, negó el amparo.

Esa autoridad judicial consideró que al juez de tutela no le correspondía ordenar que se tramitaran las apropiaciones presupuestales para proveer el reemplazo de los empleados que gozan de sus vacaciones. Aseguró que “la efectividad del derecho fundamental al descanso no está supeditado a la expedición de un certificado de disponibilidad presupuestal para la designación de un reemplazo mientras dura el período de vacaciones del empleado que descansa, pues ello no guarda relación con el derecho que [se] tiene de disfrutar de las mismas” [11] .

3. Las pruebas que obran en el expediente Tabla 1. Pruebas que obran en el expediente de tutela T-9.375.986 Oficio Archivo del expediente digital 1 Resolución 13 del 31 de enero de 2023 del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, por medio de la cual se nombra en provisionalidad a la señora Lady Johanna Gordillo Quiroga como JSPMFCC.

“2_76001333300420230015500-(2023-09-28 09-36-05) -1695911765-1.pdf” págs. 12-13. 2 Resoluciones No. 06 y No.11 de 2023 del JSPMFCC, por medio del cual se nombra en provisionalidad a las señoras Yasmín Alexandra Moreno Villano, Camila Alexandra Leyton Sánchez y Sindy Lorena Salazar García, en los cargos de oficial mayor, escribiente y secretaria, respectivamente.

“2_76001333300420230015500-(2023-09-28 09-36-05) -1695911765-1.pdf” págs. 15-20. 3 Solicitud de vacaciones del 26 de mayo de 2023, presentada por las empleadas Yasmín Alexandra Moreno Villano y Sindy Lorena Salazar García.

“2_76001333300420230015500-(2023-09-28 09-36-05) -1695911765-1.pdf” págs. 21-22. 4 Estudio de vacaciones otorgado a empleadas Yasmín Alexandra Moreno Villano y Sindy Lorena Salazar García, por la coordinadora del área de talento humano de la DESAJV el 27 de abril de 2023.

“2_76001333300420230015500-(2023-09-28 09-36-05) -1695911765-1.pdf” págs. 22-23. 5 Resolución No. 010 del 29 de mayo de 2023, mediante la cual se conceden vacaciones remuneradas a Yasmín Alexandra Moreno Villano y Sindy Lorena Salazar García.

“2_76001333300420230015500-(2023-09-28 09-36-05) -1695911765-1.pdf” págs. 24-26. 6 Oficio No. 499 de 29 de mayo de 2023, por el cual, el JSPMFCC solicita certificado de disponibilidad presupuestal vacaciones.

“2_76001333300420230015500-(2023-09-28 09-36-05) -1695911765-1.pdf” págs. 27-30. 7 Oficio DESAJCLO23-2749 de 10 de julio de 2023 de la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Cali.

“2_76001333300420230015500-(2023-09-28 09-36-05) -1695911765-1.pdf” págs. 31-32. 4. Las actuaciones en sede de revisión 13. Mediante auto del 30 de noviembre de 2023, la Sala de Selección de Tutelas Número Cuatro seleccionó este expediente para su revisión [12] . Por sorteo, el asunto le fue repartido a la Sala Novena de Revisión.

14. Después de revisar el expediente, se advirtió la necesidad de ordenar la práctica de pruebas. Mediante auto del 26 de enero de 2024 [13] , el magistrado sustanciador les solicitó a las accionantes que respondieran un cuestionario.

15. Por correo electrónico del 2 de febrero de 2024 [14] , las empleadas judiciales Sindy Lorena Salazar García, Yasmín Alexandra Moreno Villano y Camila Alexandra Leyton Sánchez informaron que no se efectuaron los reemplazos que le fueron requeridos a la DESAJV. Como resultado, durante la ausencia de Sindy Lorena Salazar García y Yasmín Alexandra Moreno Villano las demás empleadas del despacho asumieron las labores correspondientes a la secretaria y oficial mayor. Esta situación generó traumatismos en la distribución laboral del despacho.

16. En correo electrónico del 2 de febrero de 2024 [15] , la jueza Lady Jhoana Gordillo Quiroga solicitó la disponibilidad presupuestal para nombrar a los reemplazos correspondientes durante el turno de vacaciones de las empleadas de su despacho. Aseguró que la postura de la DESAJV resulta desigual respecto de aquellos empleados cuyo régimen vacacional es colectivo . A estos últimos no se les obliga a soportar un aumento intempestivo de su carga laboral.

II. Consideraciones 1. Competencia 17. De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, la Sala Novena de Revisión es competente para analizar el fallo materia de revisión.

2. Delimitación del problema jurídico y método de decisión 18. Las accionantes son empleadas judiciales que, al momento de la presentación de la solicitud de amparo, laboraban en el JSPMFCC .

Dos de ellas solicitaron la concesión de los periodos vacacionales que fueron previamente causados. Estos les fueron debidamente concedidos por su nominadora.

19. Sin embargo , la DESAJV se negó a expedir un certificado de disponibilidad presupuestal para contratar a las personas que debían reemplazarlas durante dichos periodos. Lo anterior, con fundamento en su interpretación de la Circular PSAC11-44 de 2011 del Consejo Superior de la Judicatura. De acuerdo con la accionada, este documento no prevé las apropiaciones presupuestales para la contratación de un empleado externo en reemplazo de estas empleadas judiciales.

20. Las accionantes plantearon que, ante la negativa de la DESAJV, la redistribución de la carga laboral entre las servidoras restantes del despacho tuvo un efecto nocivo en la acumulación de trabajo de cada una. Esto al contar con una persona menos dentro del despacho para realizar las mismas labores que regularmente se les asignan.

21. Por consiguiente, las empleadas judiciales presentaron una acción de tutela para la protección de sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo en condiciones dignas, al descanso y a la salud.

Solicitaron que se le ordenara a la DESAJV que dispusiera el presupuesto necesario para nombrar a las personas que debían reemplazarlas durante su turno de vacaciones.

22. A partir de los antecedentes descritos, la Sala Novena de Revisión debe resolver si ¿ la DESAJV vulneró los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y al descanso de las funcionarias judiciales que integran el régimen individual de vacaciones cuando se negó a expedir los certificados de disponibilidad presupuestal que le fueron solicitados para la concesión de sus respectivos reemplazos? 23.

Para resolver el presente caso, la Sala revisará el precedente sobre el derecho fundamental al descanso y su relación con el derecho al trabajo en condiciones dignas (sección 3).

Posteriormente, reiterará lo establecido por la Sala Plena en la Sentencia SU-296 de 2023. Para ello, profundizará sobre el trámite administrativo que regula la concesión de las vacaciones a los empleados y funcionarios judiciales cuyo régimen de vacaciones es individual (sección 4).

Finalmente, a partir del anterior estudio, la Corte Constitucional analizará la potencial existencia de una carencia actual de objeto por daño consumado y decidirá el caso planteado (sección 5).

3. El derecho fundamental al descanso y su relación con el disfrute de las vacaciones: reiteración de jurisprudencia [16] 24. Este tribunal ha definido la naturaleza del derecho fundamental al descanso a partir de una interpretación sistemática de los artículos 1, 25 y 53 de la Constitución.

Uno de los principios mínimos fundamentales de la legislación laboral consiste en que todo trabajador tiene derecho a un tiempo de descanso. La Corte ha destacado que “uno de los derechos fundamentales del trabajador es el descanso, el cual está definido

por el Diccionario de la Real Academia como quietud o pausa en el trabajo o fatiga” [17] . Esta garantía le permite al trabajador “recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, [para] el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y [asegura] la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona” [18] .

25. Inicialmente, el Convenio 52 de 1936 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) dispuso que todo trabajador tiene el derecho a devengar unas vacaciones anuales pagadas de mínimo seis días laborales por un año de trabajo [19] . En concordancia, el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) estableció que “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas” [20] .

26. En los mismos términos, el inciso d del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoció que toda persona tiene derecho al “descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos” [21] .

Para ello, los Estados deben reconocer el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. De acuerdo con la Observación General 23 (2016) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el derecho al trabajo incluye “el descanso y el disfrute del tiempo libre, la limitación de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas ayudan a los trabajadores a mantener un equilibrio adecuado entre las responsabilidades profesionales, familiares y personales y a evitar el estrés, los accidentes y las enfermedades relacionados con el trabajo” [22] .

27. En el ordenamiento jurídico interno, el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “los trabajadores que hubieren prestados sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas”. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló que la finalidad de la concesión de las vacaciones “consiste en que el trabajador pueda reponer el desgaste que su fuerza de trabajo sufrió durante todo un año de labores, razón por la que su compensación en dinero sólo podía ser excepcional” [23] .

28. Esta Corporación ha destacado que el derecho al descanso del trabajador se concreta mediante el disfrute de las vacaciones pagadas [24] .

Ello se sustenta en tres razones fundamentales. 29. En primer lugar, debido a la necesidad del trabajador de reponer su energía vital y fuerza de trabajo. En la Sentencia C-598 de 1997, la Sala Plena precisó que “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” [25] .

30. En segundo lugar, las vacaciones le permiten al trabajador el desarrollo de una vida digna . Además, que disfrute otros aspectos diferentes a los de su vida laboral: su relacionamiento familiar, social y personal. En la Sentencia C-669 de 2006, este tribunal enfatizó en que:

“la persona que solo 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 solo 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.)” [26] .

31. En tercer lugar, es indispensable mantener un desempeño laboral óptimo del trabajador a partir del incentivo del descanso remunerado. En la Sentencia C-035 de 2005, la Corte destacó el sentido práctico de las vacaciones. Este aspecto asegura “ una prestación eficiente de los servicios, en aras de procurar el mejoramiento de las condiciones de productividad de la empresa ” [27] .

32. La relevancia constitucional de estos elementos constitutivos del derecho al descanso explica la prohibición expresa de su renuncia y las restricciones para su eventual compensación en dinero [28] .

Por ello, el empleador se encuentra en la obligación de proveer las vacaciones causadas por sus trabajadores con todas las garantías para su materialización efectiva.

33. El derecho al descanso y la concesión de vacaciones remuneradas tienen una relación estrecha con el derecho a la desconexión laboral. Esta garantía ha cobrado relevancia ante las nuevas dinámicas del trabajo que es realizado mediante las tecnologías de la información y las comunicaciones . Según la Ley 2088 de 2021, la desconexión laboral se debe entender como la prerrogativa “que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral” [29] .

34. Mediante la Ley 2192 de 2022 se adoptó el régimen legal de la desconexión laboral para las diferentes modalidades de contratación. La norma define la desconexión laboral como “el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos” [30] . Por lo tanto, se entenderá ineficaz cualquier acuerdo que desmejore tales garantías [31] .

35. En resumen, las vacaciones remuneradas son una prerrogativa de los trabajadores que materializa su derecho al descanso. Los objetivos son que el trabajador restaure su fuerza laboral, se le permita desarrollar ámbitos de su vida independientes de dicho entorno y se le provean las condiciones para cumplir con sus obligaciones laborales de manera óptima. Actualmente, el derecho al descanso y el disfrute del periodo anual de vacaciones también comprende la desconexión laboral. Esto implica un disfrute pleno e ininterrumpido del tiempo de vacaciones que le ha sido concedido al trabajador que le permita mantener un distanciamiento de su puesto de trabajo durante su periodo de descanso.

4. El trámite administrativo para regular la concesión de vacaciones de los empleados y funcionarios judiciales cuyo régimen es individual: reiteración de jurisprudencia [32] 36.

La Ley 270 de 1996 reglamentó la administración de justicia. Allí se estableció que, por regla general, las vacaciones de los empleados y funcionarios de la Rama Judicial serán colectivas. No obstante, les corresponderá un régimen de vacaciones individuales, entre otros, a “los Juzgados Regionales mientras existan, de Menores, Promiscuos de Familia, Penales Municipales y de Ejecución de Penas” [33] .

El segundo inciso del artículo 146 de la misma ley dispuso que “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”.

37. Sobre el derecho a las vacaciones de los funcionarios y los empleados judiciales, la Sala Plena ha señalado que, por medio de la ley “o en su defecto la autoridad competente [se debe] fijar o modificar, dentro de unos márgenes razonables, los horarios de trabajo, disponer los días de descanso y determinar los periodos de vacaciones -individuales o colectivas-, sin que ello atente o comprometa el carácter de permanente que la Carta Política le ha dado a la administración de justicia” [34] .

38. El principio de continuidad de la correcta administración de justicia exige que la función de los empleados judiciales se surta sin interrupciones, pero sin desconocer el derecho fundamental al descanso. Este comprende las vacaciones remuneradas que le corresponden como trabajador. Bajo ese entendido, la normatividad debe prever “formas efectivas para conciliar los dos intereses involucrados, tales como el reemplazo y la comisión de servicios” [35] .

39. Por disposición del artículo 257 de la Constitución Política, al Consejo Superior de la Judicatura se le atribuye la función de “dictar los reglamentos necesarios para el eficaz funcionamiento de la administración de justicia, los relacionados con la organización y funciones internas asignadas a los distintos cargos y la regulación de los trámites judiciales y administrativos que se adelanten en los despachos judiciales, en los aspectos no previstos por el legislador”. Dentro de los que se incluyen los relacionados con la seguridad y el bienestar social de los funcionarios y empleados de la Rama Judicial [36] .

40. En cumplimiento de las atribuciones descritas, el Consejo Superior de la Judicatura expidió la Circular PSAC11-44 del 23 de noviembre de 2011 [37] . Esta aplica para la programación de las vacaciones de los funcionarios judiciales del régimen individual y allí se estableció una serie de reglas.

Como lo señaló la Sala Plena en la Sentencia SU-296 de 2023, estas solamente hacen alusión al procedimiento para la concesión de las vacaciones individuales de los funcionarios judiciales. Ello sin incluir lo relativo a los periodos de vacaciones de los empleados judiciales del mismo régimen.

41. De manera que, el Consejo Superior de la Judicatura tiene la obligación constitucional y legal de reglamentar el trámite administrativo para la concesión de las vacaciones individuales. De acuerdo con lo estipulado en el artículo 103 de la Ley 270 de 1996, les corresponde a las DESAJ, en el ámbito de su jurisdicción, la tarea de “ejecutar el Plan Sectorial y las demás políticas definidas para la Rama Judicial” y “actuar como ordenador del gasto para el cumplimiento de las obligaciones que correspondan”.

5. Caso concreto 42. Las señoras Yasmín Alexandra Moreno Villano, Camila Alexandra Leyton Sánchez, Sindy Lorena Salazar García y Lady Jhoana Gordillo Quiroga presentaron una acción de tutela en contra de la DESAJV. Ellas consideraron vulnerados sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo en condiciones dignas, al descanso y a la salud. Lo anterior, con ocasión de la negativa de la entidad accionada de expedir el correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal para contratar a una persona que las remplazara mientras disfrutaban de su periodo vacacional.

43. El Juzgado Cuarto Administrativo de Cali declaró la carencia actual de objeto por hecho superado porque a las accionantes se les había reconocido el disfrute del periodo de vacaciones sin que la expedición de un certificado presupuestal tuviese relación alguna con la amenaza de sus derechos fundamentales.

44. El Tribunal Administrativo del Valle del Cauca revocó la decisión. En su lugar, negó el amparo. Estimó que desbordaba su competencia constitucional ordenarle a la DESAJV que realizara las apropiaciones presupuestales para proveer los reemplazos de los empleados judiciales.

45. Para resolver el caso concreto, la Sala verificará tanto el cumplimiento de los requisitos de procedencia de la acción como la posible ocurrencia de una carencia actual de objeto por daño consumado.

5.1. Requisitos de procedencia 46. La Sala Novena de Revisión encuentra que la acción de tutela cumple con los presupuestos de procedencia, tal y como se expone a continuación (tabla 2).

Tabla 2. Estudio de requisitos de procedibilidad de la acción de tutela

Requisito	Acreditación en el caso concreto	Legitimación por activa	Se cumple
La acción de tutela fue presentada por las accionantes de manera personal y directa. En el caso de Yasmín Alexandra Moreno Villano y Sindy Lorena Salazar García, se les negó la posibilidad de disfrutar de sus vacaciones con el debido presupuesto para sus respectivos reemplazos. En vulneración de su derecho al descanso.			
Camila Alexandra Leyton Sánchez adujo que asumió una carga laboral adicional, por no contar con los reemplazos correspondientes dentro del despacho lo que vulneró su derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas.			
Legitimación por pasiva El requisito se cumple respecto de la DESAJV. Según el artículo 103 de la Ley 270 de 1996, a las DESAJ les corresponde expedir los certificados de disponibilidad presupuestal. Estas tienen la función de “ejecutar el Plan Sectorial y las demás políticas definidas para la Rama Judicial” y “actuar como ordenador del gasto para el cumplimiento de las obligaciones que correspondan”.			
La DESAJV está legitimada por pasiva para responder por la presunta vulneración de los derechos fundamentales de las accionantes. Esto al omitir la expedición del presupuesto para contratar a los empleados judiciales para reemplazar a las accionantes a quienes su nominadora les reconoció el disfrute su periodo de vacaciones.			
Inmediatez Se cumple. A las accionantes les fue reconocido su periodo de vacaciones por su nominadora mediante la Resolución 10 del 29 de mayo de 2023.			
Por medio del oficio DESAJCLO23-2749 del 10 de julio de 2023, la DESAJV le informó al despacho que la solicitud de certificación presupuestal era improcedente porque esa entidad no estaba facultada para gestionar los recursos presupuestales destinados a los reemplazos por las vacaciones de los empleados judiciales.			

Nueve días después, las accionantes presentaron el escrito de tutela. Este periodo se considera razonable para acudir al juez constitucional en procura de la protección de sus derechos fundamentales.

Subsidiariedad El requisito se cumple de acuerdo con la regla de unificación que fue establecida en la Sentencia SU-296 de 2023. En dicha decisión, la Sala Plena concluyó que el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho no es un mecanismo judicial idóneo y eficaz para controvertir las decisiones de las DESAJ que niegan la expedición de los certificados de disponibilidad presupuestal.

La Corte precisó que resulta desproporcionado exigirles a los empleados judiciales que han causado sus vacaciones, que acudan ante el juez contencioso administrativo. Esto porque la amenaza o posible afectación de su derecho al descanso se sustenta en, al menos, dos de los siguientes tres actos administrativos: la circular del Consejo Superior de la Judicatura que regula en términos generales el asunto, la negativa de las Seccionales que niegan el certificado de disponibilidad presupuestal y la cancelación, suspensión o negativa de las vacaciones por parte de los nominadores.

Lo anterior dificulta la protección oportuna de ese derecho fundamental por, al menos, tres razones. En primer lugar, porque existe la posibilidad de que se prolongue de manera indefinida la negativa de las DESAJ sin que los servidores puedan disfrutar de manera efectiva de sus vacaciones. En segundo lugar, el régimen de estos empleados les obliga a prestar sus servicios de manera ininterrumpida. En tercer lugar, por el costo que representa acudir ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo para gozar de un derecho ya causado. Esto resulta más gravoso en comparación con los tiempos previstos para el trámite de tutela.

Este es el caso de las accionantes Yasmín Alexandra Moreno Villano y Sindy Lorena Salazar García, a quienes su nominadora les concedió el periodo de vacaciones. No obstante, su disfrute les fue supeditado a la expedición de un certificado de disponibilidad presupuestal por parte de la DESAJV [38]. Por consiguiente, el requisito de subsidiariedad se encuentra superado.

Para aquellos empleados judiciales que deben continuar trabajando sin que se nombren reemplazos para sus compañeros ausentes, también es procedente acudir de manera directa a la acción de tutela. En términos similares, la amenaza o vulneración de su derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas se origina en la circular del Consejo Superior de la Judicatura y la negativa de las Seccionales que, con fundamento en la circular, niegan el certificado de disponibilidad presupuestal.

La diferencia es que, en este evento, el nominador no condiciona la concesión de las vacaciones al nombramiento de los reemplazos, lo que implica un mayor desgaste y estrés laboral para los empleados judiciales que deben responsabilizarse de un porcentaje de la carga de quien sale al goce de su periodo vacacional.

Por lo tanto, la acción de tutela es procedente para la protección del derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas de Camila Alexandra Leyton Sánchez. Esto porque, de ser concedidas las vacaciones a sus compañeras sin el nombramiento de su reemplazo correspondiente, ella tendría que asumir sus funciones provocando un aumento considerable de su carga laboral.

5.2. En este caso se configura una carencia actual de objeto por daño consumado porque las empleadas judiciales salieron a vacaciones sin que se les designara un reemplazo. Esto ante la ausencia de un certificado de disponibilidad presupuestal que así lo avalara 47.

El artículo 86 de la Constitución definió la acción de tutela como el mecanismo idóneo y adecuado para reclamar el amparo de los derechos fundamentales que son vulnerados o amenazados por las autoridades o los particulares. Cualquier ciudadano puede acudir ante la administración de justicia para que el juez constitucional imparta una orden dirigida a conjurar la trasgresión de sus derechos fundamentales o para que esta cese sus efectos.

No obstante, cuando la autoridad judicial advierta sobre “la imposibilidad material para dictar alguna orden que permita salvaguardar los intereses jurídicos cuya garantía le ha sido encomendada”, se configura el fenómeno denominado carencia actual de objeto” [39]. Este se puede presentar cuando se da un hecho superado, un daño consumado o el acaecimiento de una situación sobreviniente [40].

48. El hecho superado tiene lugar cuando la accionada atiende la amenaza o repara la vulneración del derecho y se satisfacen por completo las pretensiones del amparo antes de que el juez constitucional emita una orden particular [41].

En esas condiciones, el derecho ya no estaría en riesgo y, por lo tanto, las órdenes a emitir resultan inocuas. Por ese motivo, no es imperioso para los jueces de instancia realizar un análisis sobre la posible vulneración de los derechos invocados.

49. El daño consumado ocurre cuando la lesión o amenaza del derecho fundamental ha producido el resultado que se pretendía evitar con la acción de tutela. Ante esta situación, el juez debe realizar un pronunciamiento de fondo con el fin de prevenir vulneraciones futuras [42] .

50. El hecho sobreviniente cobija los casos que no se enmarcan en los conceptos tradicionales de daño consumado y hecho superado. Se remite a cualquier “otra circunstancia que determine que, igualmente, la orden del juez de tutela relativa a lo solicitado en la demanda de amparo no surta ningún efecto y por lo tanto caiga en el vacío” [43] .

51. Cuando se configura la carencia actual de objeto, es posible que el proceso amerite un pronunciamiento adicional del juez. Esto no es para resolver el objeto de la tutela -el cual desapareció por sustracción de materia- sino por otras razones que superan el caso concreto.

Por ejemplo, avanzar en la comprensión de un derecho fundamental o para prevenir que ocurra una nueva violación en el futuro . Bajo ese entendido, cuando se declara la carencia actual de objeto por daño consumado, “el juez constitucional no solo tiene la facultad sino el deber de pronunciarse de fondo, y exponer las razones por las cuales se produjo un perjuicio en cabeza del accionante, además de realizar las advertencias respectivas, para efectivizar la garantía de no repetición” [44] .

5.3 La DESAJV desconoció los derechos fundamentales al descanso y al trabajo en condiciones dignas de las accionantes 52. En este proceso se acreditó que las señoras Yasmín Alexandra Moreno Villano y Sindy Lorena Salazar García le solicitaron a su nominadora la concesión de los periodos vacacionales a los que tenían derecho por haberse causado en el año inmediatamente anterior. Mediante la Resolución 10 del 29 de mayo de 2023, la jueza Lady Jhoana Gordillo Quiroga les concedió los periodos de vacaciones que le fueron requeridos por cada una de ellas en las fechas que le fueron solicitadas [45] .

53. Dicha decisión quedó supeditada a la expedición de un certificado de disponibilidad presupuestal que garantizara los recursos necesarios para contratar a las personas que remplazarían a cada una. Por medio del oficio 499 de 29 de mayo de 2023, la nominadora le pidió a la DESAJV que emitiera el certificado correspondiente.

54. Sin embargo, en el oficio DESAJCLO23-2749 de 10 de julio de 2023 la accionada negó esa petición. La DESAJV explicó que, en virtud de lo estipulado en la Circular PSAC11-44 del 23 de noviembre de 2011 del Consejo Superior de la Judicatura, solamente se prevé el nombramiento de reemplazos en provisionalidad de los funcionarios judiciales, sin incluir a aquellos que ostentan la calidad de empleados. Por lo tanto, le estaba vedado gestionar los recursos presupuestales para los reemplazos por vacaciones de las accionantes.

Aseguró que el reconocimiento y goce de sus vacaciones es un asunto administrativo que únicamente involucra a la nominadora, quien no puede negar su concesión debido a razones de carácter presupuestal [46] .

55. Para la Sala Novena de Revisión, la negativa de la DESAJV en la asignación de los recursos que le fueron solicitados vulneró los derechos de las accionantes al descanso y al trabajo en condiciones dignas.

56. En la Sentencia SU-296 de 2023, esta Corte estableció que excusarse en una supuesta inexistencia de regulación por parte del Consejo Superior de la Judicatura para un trámite administrativo necesario conlleva a que se otorguen unos tratamientos diferenciados en la garantía de los derechos fundamentales de los funcionarios y los empleados judiciales [47] .

57. Los servidores que están vinculados al régimen colectivo no son reemplazados mientras toman su periodo vacacional; pero durante dicho periodo se detiene la asignación que se les hace de los asuntos por resolver. En contraste, quienes están cobijados en el régimen individual, requieren de un reemplazo durante su periodo de descanso anual para que se les asegure que su carga laboral no se aumentará. Este nombramiento constituye un imperativo para el goce del derecho al descanso y el trabajo en condiciones dignas porque evita que la asignación ininterrumpida de labores durante ese lapso impacte en su disfrute material. La omisión de esa designación desencadena un trato desigual e injustificado para la concesión y el disfrute de las vacaciones remuneradas entre servidores judiciales [48] .

58. Para la Corte, la omisión de la DESAJV en la emisión del certificado presupuestal para nombrar los reemplazos que le fueron solicitados desatiende una de las obligaciones que le es exigible en el artículo 130 de la Ley 270 de 1996. Esto es, fungir como un órgano técnico y administrativo a cargo la ejecución de las actividades administrativas de la Rama Judicial en su jurisdicción. En específico, la relativa a garantizar los derechos al descanso, a la salud y a la dignidad humana de los trabajadores judiciales que le corresponden, sin distinción de la categoría del empleo que desempeñan.

59. Las autoridades judiciales que -por mandato del artículo 146 de la Ley 270 de 1996- están cobijadas por el régimen individual se encuentran obligadas a prestar sus servicios de manera ininterrumpida. Como bien lo identificó esta Corporación, su carga laboral se incrementa todos los años con ocasión del periodo vacacional colectivo de los demás despachos de la Rama Judicial. En efecto, cuando los demás despachos se encuentran en receso por la vacancia judicial, estos servidores asumen toda la carga que durante dicho periodo se presenta en los asuntos de tutela. A ello se le suma un escenario de congestión judicial que dificulta el cumplimiento expedito de sus labores [49] .

60. Los funcionarios y empleados pertenecientes al régimen individual deben garantizar la evacuación expedita de los trámites a su cargo bajo unos parámetros más exigentes de quienes integran el régimen colectivo. Esto es así porque “están sometidos a condiciones de mayor congestión judicial, [y] tramita[n] asuntos que, por su especial relevancia constitucional, no admiten la postergación de las decisiones que deben adoptarse” [50] .

En este contexto, es importante satisfacer los derechos laborales de los empleados que conforman estos despachos con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de la administración de justicia.

La Sala insiste en que los empleados a quienes se les niega su derecho al descanso sufren con: “la cantidad de trabajo a su cargo, la eficiencia de sus labores y, de acuerdo con la información proporcionada por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, ha repercutido en el aumento de la litigiosidad en materia de tutela para obtener la garantía de este derecho, por lo cual es posible señalar que se trata de una situación con diversas repercusiones” [51] .

61. Todo lo anterior crea un desequilibrio laboral tanto para quienes disfrutan sus vacaciones sin el nombramiento de un reemplazo como para aquellos compañeros de despacho que deben asumir parte de su carga durante su retiro vacacional, como se explica a continuación.

5.3.1 La vulneración del derecho fundamental al descanso de las empleadas judiciales Yasmín Alexandra Moreno Villano y Sindy Lorena Salazar García 62.

De las pruebas allegadas en sede de revisión se acreditó que, aunque la nominadora había supeditado el disfrute de las vacaciones de estas empleadas a un certificado de disponibilidad presupuestal, ambas accedieron a su periodo de vacaciones. Esto, sin que se ocuparan sus cargos con los respectivos reemplazos.

63. No obstante, Yasmín Alexandra Moreno Villano y Sindy Lorena Salazar García aseguraron que, a su regreso, les fueron asignadas las labores pendientes por atender que no se les habían repartido antes de su retiro remunerado. Esto sucedió “a pesar del gran esfuerzo de las compañeras que asumieron [sus funciones]” [52] durante su ausencia. Esta situación les acarreo una acumulación intempestiva de labores con términos en firme.

64. La Sala considera que en este caso existió una afectación al derecho fundamental al descanso y al trabajo en condiciones dignas de ambas empleadas judiciales.

En efecto, la omisión en el nombramiento de sus reemplazos afectó el goce óptimo de sus vacaciones remuneradas. Para la Corte, el efecto material de las vacaciones no se circunscribe únicamente a la formalidad de ausentarse de la sede laboral. Esta prerrogativa debe garantizar “aspectos sustanciales como la calidad del descanso, el bienestar físico y mental del trabajador, así como su autonomía en la gestión del tiempo libre” [53] .

65. Dichas facetas se ven afectadas cuando durante su disfrute “el trabajador continua recibiendo labores o se le mantiene en un estado de incertidumbre respecto de la acumulación de las mismas al momento de su reincorporación” [54] .

En este contexto , durante el retiro de un empleado concreto de un despacho judicial, no es factible suplir en su totalidad con la redistribución de las labores que requieren algún conocimiento previo porque no todos los servidores cumplen con las mismas

funciones ni cuentan con la experiencia equivalente para desempeñarlas [55] . Lo anterior conllevó a que las accionantes regresaran a sus cargos con labores represadas que no pudieron ser asistidas por sus compañeras. Ello incidió en un aumento desproporcionado del trabajo y de su jornada laboral.

66. En esa medida, la omisión de la DESAJV desconoció la garantía constitucional al descanso a la cual tienen derecho las accionantes. Esta afectación se reflejó en la carencia de las condiciones materiales mínimas para reponer de manera efectiva su energía vital, fuerza de trabajo y su desarrollo personal fuera del trabajo.

5.3.2 La vulneración del derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas de las empleadas judiciales Camila Alexandra Leyton Sánchez, Yasmín Alexandra Moreno Villano y Sindy Lorena Salazar García 67.

En el caso concreto, la Sala de Revisión evidencia que la negativa de la DESAJV para emitir un certificado presupuestal también conllevó a que, en los respectivos periodos de vacaciones previamente descritos, Camila Alexandra Leyton Sánchez, Yasmín Alexandra Moreno Villano y Sindy Lorena Salazar García atendieran una carga laboral adicional para cumplir con todas las obligaciones del despacho.

68. Las actoras aseguraron que, durante cada turno de vacaciones, a las servidoras judiciales restantes se les redistribuyeron las siguientes funciones (tabla 3).

Tabla 3. Labores redistribuidas entre los demás empleados judiciales durante los periodos de vacaciones concedidos en el JSPMFCC Periodo Cargo Funciones Octubre 17 a Noviembre 7 de 2023 Secretaria - Atender el correo electrónico institucional en su día asignado.

- Proyectar sentencias penales. - Proyectar segunda instancia Juzgado de Ejecución de Penas. - Responder acciones de tutela contra el despacho.

- Responder peticiones. - Realizar Estadística Trimestral - Avocar carpetas de procesos judiciales remitidas por reparto. - Realizar citaciones procesos judiciales - Mantener los radicadores actualizados.

- Proyectar solicitudes de habeas corpus . - Organizar OneDrive y BestDoc en lo que le corresponda. - Organizar archivo del Despacho - Atender público, cuando asista de manera presencial al despacho.

- Acompañar a la titular del Despacho a sala de audiencia. - Realizar actas de audiencias. - Confirmar audiencias un día antes a su celebración.

- Organizar correspondencia. - Entre otras que asigne la titular del Despacho. Noviembre 14 a 5 de diciembre de 2023 Oficial mayor - Atender el correo electrónico institucional en su día asignado.

- Responder acciones de tutela contra el despacho. - Proyección de acciones de tutela. - Impulsar incidentes de desacatos. - Responder peticiones.

- Realizar envío de tutelas e incidentes de desacato al superior en caso de apelación o consulta respectivamente. - Realizar Estadística Trimestral de tutelas.

- Avocar acciones de tutelas remitidas por reparto. - Mantener los radicadores actualizados. - Organizar OneDrive y BestDoc en lo que le corresponda.

- Organizar archivo del Despacho -Atender público, cuando asista de manera presencial al despacho. - Organizar correspondencia. - Remisión tutelas a la Corte Constitucional.

- Demás funciones que asigne la titular del Despacho. 69. Esta distribución de las cargas diarias vulneró el derecho al trabajo en condiciones dignas de las tres empleadas que integran el JSPMFCC.

70. Las actoras narraron que, en el primer turno, algunas de las funciones de la secretaria fueron distribuidas entre la oficial mayor y la escribiente. Mientras que, en el segundo, se repartieron entre esta última y la secretaria. Todo esto en detrimento de su rendimiento laboral, con la evidente disminución de su fuerza de trabajo. Las accionantes aseguraron que tal situación les obligó a completar jornadas extenuantes fuera del horario laboral [56] . Lo anterior también contravino las funciones específicas de los

cargos en este despacho judicial. De la tabla que resume la distribución normal de funciones según el cargo es posible inferir que, al menos ocho de estas obligaciones, recaen exclusivamente en la secretaria. Mientras que, al menos cinco de ellas, corresponden únicamente a la oficial mayor. Con todo, las accionantes aclararon que no consiguieron adelantar todas las labores de sus compañeras que estaban en vacaciones [57] .

71. En este punto, resulta indiscutible señalar que, cuando el nominador concede el turno de vacaciones sin un reemplazo se les “traslada a los demás compañeros de trabajo del empleado la carga que tiene el Estado de garantizar su derecho al descanso, y, del otro, aumenta la presión y ritmo de trabajo sobre los empleados que continúan en sus funciones para dar respuesta a la contingencia, lo cual también tendrá una necesaria incidencia en los derechos de aquellos y en la calidad del trabajo desarrollado” [58] .

En consecuencia, les ocasionó sentimientos de desasosiego y las obligó a extender su horario laboral dado el aumento desproporcionado de la cantidad diaria de asuntos por resolver. Ello ocurrió en detrimento de sus condiciones dignas de trabajo e inclusive su salud mental. Esta fue afectada ante la situación ineludible de equilibrar la vida personal con el nivel de eficiencia en el cumplimiento de sus propias labores y la prevención del agotamiento laboral.

5.4. Conclusión 72. Con fundamento en lo expuesto, la Sala concluye que se configuró un daño consumado por parte de la DESAJV ante la vulneración de los derechos fundamentales al descanso y al trabajo en condiciones dignas de las accionantes. Esa entidad negó la expedición de los certificados de disponibilidad presupuestal que se requerían para designar a los empleados que remplazarían a dos de las funcionarias del JSPMFCC .

73. En ese orden, durante los periodos que comprendieron del 17 de octubre hasta el 7 de noviembre de 2023 y del 14 de noviembre hasta el 5 de diciembre de la misma anualidad, estas empleadas accedieron a sus periodos vacacionales sin el nombramiento de los reemplazos correspondientes. Como resultado, a su regreso vieron acumulada su carga laboral y tres de ellas suplieron de manera abrupta con algunas de las funciones correspondientes a estos cargos.

Esta coyuntura tuvo un impacto injustificado en la cantidad de trabajo a su cargo y la eficiencia de sus labores. Por lo tanto, “se ha perfeccionado la afectación que con la tutela se pretendía evitar, de forma que ante la imposibilidad de hacer cesar la vulneración o impedir que se concrete el peligro, no es factible que el juez de tutela dé una orden para retrotraer la situación” [59] .

74. En virtud de lo anterior, en la parte resolutive de esta providencia, la Corte revocará las decisiones que fueron proferidas por el Juzgado Cuarto Administrativo de Cali y el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca . Mediante estas se declaró improcedente la acción de tutela y se negó el amparo. En su lugar, la Sala Novena de Revisión declarará la carencia actual de objeto por daño consumado.

75. La Corte estima necesario realizar una advertencia final. En la Sentencia SU-296 de 2023, este tribunal concluyó que existe una deficiencia estructural en cuanto al funcionamiento del trámite administrativo que es adelantado para la concesión de las vacaciones a los empleados judiciales cuyo régimen de vacaciones es individual. Este déficit no solo afecta los derechos de estos empleados judiciales, sino que incide en el adecuado funcionamiento de la administración de justicia .

De manera que la solución estructural no se puede limitar a la protección del derecho fundamental al descanso a través de la acción de tutela.

76. Por eso, esta Sala reitera que el Consejo Superior de la Judicatura debe adoptar la reglamentación que sea necesaria para garantizar la efectividad del derecho a las vacaciones individuales dentro de la Rama Judicial. Ello debe ocurrir con la previa consulta o participación de los jueces y a partir de la debida planeación para evitar que las razones de orden presupuestal, logístico o administrativo constituyan barreras para el disfrute de dicho derecho.

6. Síntesis de la decisión 77. A la Sala Novena de Revisión le correspondió revisar la acción de tutela que fue presentada por las señoras Yasmín Alexandra Moreno Villano, Camila Alexandra Leyton Sánchez, Sindy Lorena Salazar García y Lady Jhoana Gordillo Quiroga en contra de la DESAJV por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo en condiciones dignas, al descanso y a la salud . Esto porque accionada les negó la expedición de un certificado de disponibilidad presupuestal para contratar el remplazo de dos de ellas en su periodo de vacaciones.

78. El Juzgado Cuarto Administrativo de Cali declaró improcedente la acción de tutela al estimar incumplido el requisito de subsidiariedad. Por su parte, el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca negó el amparo al considerar que la accionada no amenazó ni vulneró los derechos fundamentales de las empleadas judiciales .

79. La Sala encontró que el amparo cumplía con los requisitos de procedencia. Sobre el fondo del asunto, se determinó la vulneración de los derechos fundamentales de las accionantes Yasmín Alexandra Moreno Villano, Camila Alexandra Leyton Sánchez y Sindy Lorena Salazar García . En específico, la Corte encontró la configuración de una carencia actual de objeto por daño consumado.

Concluyó que, a pesar de que dos de las accionantes accedieron a su periodo de vacaciones, con la decisión de la DESAJV de negarles la concesión de los recursos para nombrar a sus respectivos reemplazos se desconocieron los derechos fundamentales al descanso y al trabajo en condiciones dignas de las servidoras judiciales de dicho despacho.

80. Con fundamento en lo anterior, la Corte ordenó que se revocaran las sentencias que fueron proferidas dentro del trámite de tutela. En su lugar, declaró la carencia actual de objeto por daño consumado. Por consiguiente, ordenó a la DESAJV a que, mientras el Consejo Superior de la Judicatura adopta la reglamentación pertinente, en coordinación con la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial (DEAJ) realice los trámites financieros y administrativos que sean necesarios para garantizar la correcta prestación del servicio a cargo del despacho judicial. En especial cuando los empleados judiciales del régimen individual disfrutaban de sus vacaciones.

DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero. Revocar tanto la sentencia que fue proferida el 2 de agosto de 2023 por el Juzgado Cuarto Administrativo de Cali que declaró improcedente la acción de tutela de la referencia como el fallo del 12 de septiembre de la misma anualidad, que fue emitido por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca que negó la solicitud de amparo . En su lugar, declarar la carencia actual de objeto por daño consumado según las razones que fueron expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Segundo. Ordenarle a la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Valle del Cauca que, mientras el Consejo Superior de la Judicatura adopta la reglamentación pertinente, en coordinación con la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial realice los trámites financieros y administrativos que sean necesarios para garantizar la correcta prestación del servicio a cargo de los despachos judiciales cuando los empleados del régimen individual disfrutaban de sus vacaciones.

Tercero. Líbrese por la Secretaría General de la Corte Constitucional la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

JOSE FERNANDO REYES CUARTAS Magistrado NATALIA ÁNGEL CABO Magistrada JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ Magistrado ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ Secretaria General [1] Documento digital “00ExpedientedigitalT9772113” del expediente digital de tutela.

[2] Expediente digital “2_76001333300420230015500-(2023-09-28 09-36-05) -1695911765-1.pdf” págs. 15-20 . [3] Yasmín Alexandra Moreno Villano solicitó sus vacaciones del 17 de octubre al 7 de noviembre de 2023. Por su parte, Lady Jhoana Gordillo Quiroga las requirió del 4 de noviembre al 5 de diciembre de 2023.

[4] Expediente digital. “2_76001333300420230015500-(2023-09-28 09-36-05) -1695911765-1.pdf” págs. 22-23. [5] Expediente digital. “3_76001333300420230015500-(2023-09-28 09-36-05) -1695911765-2.pdf”.

[6] Expediente digital. “4_76001333300420230015500-(2023-09-28 09-36-05) -1695911765-3.pdf”. [7] Ibidem. p. 11. [8] Expediente digital. “5_76001333300420230015500-(2023-09-28 09-36-05)-1695911765-4.pdf”.

[9] Expediente digital. “6_76001333300420230015500-(2023-09-28 09-36-05)-1695911765-5.pdf” [10] Expediente digital. “7_76001333300420230015500-(2023-09-28 09-36-05)-1695911765-6.pdf”.

[11] Ibidem p. 14. [12] Cfr. <https://www.corteconstitucional.gov.co/secretaria/autos/AUTO%20SALA%20SELECCION%2030%20DE%20NOVIEMBRE%20>

23%20-%20NOTIFICADO%2015%20DE%20DICIEMBRE-%2023.pdf [13] A través del Oficio N. OPTC-035/24 la Secretaría General de la Corte Constitucional notificó el Auto del 26 de enero de 2024.

[14] Expediente digital. Oficio1RespuestaEmpleadas.pdf. [15] Expediente digital. Oficio 2 Respuesta Juez.pdf. [16] Se reiteran las consideraciones presentadas en las Sentencias T-415 de 2021, T-106 de 2022 y SU-296 de 2023.

[17] Sentencia T-076 de 2001. [18] Sentencia C-710 de 1996. [19] Ratificado por Colombia el 7 de junio de 1963. [20] Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) (artículo 24).

[21] Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976) (artículo 7). [22] Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General 23 (2016). Sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7.d). El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

[23] Cfr. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 5 de junio de 1953. [24] También integran el descanso los periodos de descanso obligatorio correspondientes a la jornada laboral diaria y semanal.

[25] Sentencia C-598 de 1997. [26] Sentencia C-669 de 2006. [27] Sentencia C-035 de 2005. [28] Sentencia C-710 de 1996. [29] Ley 2088 de 2021 (artículo 4.b).

[30] Ley 2192 de 2022 (artículo 3). [31] Ley 2192 de 2022 (artículo 4 párrafo). [32] Se reiteran las consideraciones presentadas en la Sentencia SU-296 de 2023.

[33] Ley 270 de 1996 (artículo 146). [34] Sentencia C-037 de 1996. [35] Sentencia T-837 de 2000. [36] Ley 270 de 1996 (artículo 85.16). [37] Expediente digital T-8.735.764 “2.2-CIRCULAR PSAC11-44 VACACIONES”.

[38] Expediente digital. 2_76001333300420230015500-(2023-09-28 09-36-05) -1695911765-1.pdf” págs. 24-26. “TERCERO: [El] (sic) [d]isfrute del período vacacional concedido, queda supeditado a la expedición del certificado de disponibilidad presupuestal por parte de la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial, para el nombramiento del reemplazo de sus vacaciones”.

[39] Sentencia T-150 de 2022. [40] Sentencia SU-522 de 2019. [41] “La jurisprudencia de la Corte ha comprendido la expresión hecho superado en el sentido obvio de las palabras que componen la expresión, es decir, dentro del contexto de la satisfacción de lo pedido en tutela”.

Sentencia SU-225 de 2013. [42] Sentencia T-030 de 2017. [43] Sentencia SU-225 de 2013. [44] Sentencias T-633 de 2017, T-841 de 2011, T-803 de 2005, T-758 de 2003, T-873 de 2001, T-498 de 2000, SU-667 de 1998, T-428 de 1998 y T-476 de 1995.

[45] Expediente digital. 2_76001333300420230015500-(2023-09-28 09-36-05) -1695911765-1.pdf, págs. 24-26. [46] Expediente digital. 2_76001333300420230015500-(2023-09-28 09-36-05) -1695911765-1.pdf, págs. 31-32.

[47] Sentencia T-143 de 2023. [48] Sentencia SU-296 de 2023. [49] Ibidem. [50] Sentencia SU-296 de 2023. [51] Ibidem. [52] Expediente digital. Expediente digital. Oficio1RespuestaEmpleadas.pdf., pg. 3.

[53] Sentencia SU-296 de 2023. [54] Ibidem. [55] Sentencia SU-296 de 2023. [56] Expediente digital. Oficio 1 RespuestaEmpleadas.pdf. pág. 3. [57] Ibidem.

[58] Sentencia SU-296 de 2023. [59] Sentencia SU-522 de 2019.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:

Copia de consulta hecha el 1 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.