



Tunja, 04 de Agosto del 2015

Doctora:
GLORIA SUSANA BAEZ ROA
Coordinación Grupo de Talento Humano.
UPTC

Referencia: CONCEPTO JURÍDICO.
Radicado Interno: hs1829-1907/2015

RECIBIDO
HORA: 10:10

1. MATERIA DE ESTUDIO:

La Doctora Gloria Susana Báez Roa, Coordinadora Grupo de Talento Humano UPTC, mediante oficio CGTH-1232 del 03 de Agosto del 2015, solicita concepto jurídico en el sentido de; "...indicar a la Administración de la Universidad urgentemente, si se debe dar cumplimiento estricto a la convención colectiva de 1987 en su Capítulo I, Disposiciones Generales, CLAUSULA PRIMERA, "VACANTES Y ASCENSOS" y el manual de Funciones Trabajadores Oficiales de 1977.

2. MARCO LEGAL DEL CONCEPTO

Constitución Política de Colombia
Código Sustantivo de Trabajo
Convención Colectiva
Jurisprudencia:

1. Sentencia C – 1050 de 2001, Corte Constitucional
2. Sentencia T – 1253 de 2005, Corte Constitucional
3. Consejo Superior de la Judicatura-Sentencia Unificada SU.1185/01

3. MARCO CONCEPTUAL

Concepto Jurídico del 30 de Abril de 2015
Comunicación del 16 de Marzo del 2015, informado al Señor Rector sobre el proceso de Conductores

4. CONSIDERACIONES

Como primera medida entraremos a estudiar el tema de la definición de Convención Colectiva en General, de la siguiente manera:

La definición de Convenciones Colectivas en general, es entendida como el acuerdo de voluntades de naturaleza formal suscrito entre el patrono, ya sea del sector público o privado, y los trabajadores, convirtiéndose, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional (Sentencia T – 1253 de 2005), en una **fuerza autónoma y formal de derechos, encaminada a regular las condiciones individuales de trabajo de efecto restrictivo, proyectado en el contenido mismo de los contratos de trabajo.**

En este orden de ideas el artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo define las Convenciones Colectivas así:

"Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociados patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia". (El subrayado es mío).



Es decir, las partes que suscriben una Convención Colectiva, se encuentran obligadas a cumplir con los compromisos y responsabilidades contenidas en estas, teniendo en cuenta que se trata de condiciones rectoras de los contratos de trabajo que continúan en cabeza de cada uno de los afiliados hasta la terminación del contrato, evento en el cual desaparece la responsabilidad, de conformidad con lo manifestado por la Corte Constitucional.

Sentencia C – 1050 de 2001, Corte Constitucional:

"Por lo general **se entiende la convención colectiva como un acuerdo entre dos partes que lo consideran vinculante. Este último aspecto es determinante para garantizar la estabilidad laboral. Sólo en la medida de que las partes que suscriben una convención colectiva de trabajo tengan el genuino propósito, y actúen en consecuencia, de respetar los acuerdos logrados, es posible asegurar que las relaciones entre empresarios y trabajadores constituyan el entorno de cooperación necesario para el mantenimiento de paz laboral. Desde esta perspectiva, la convención colectiva es descrita como un acuerdo bilateral, donde existen elementos de intercambio quid pro quo y que establece las reglas que regulan, entre otras cosas, los derechos y las obligaciones de las partes de la relación, las normas sobre el inicio, desarrollo y terminación de la relación laboral y las normas referidas al negocio entre las que se incluyen normas de organización y de solidaridad.**" (Subrayado y negrilla fuera del texto)

De igual manera es importante mencionar los elementos propios de una convención colectiva, para lo cual la Jurisprudencia (Consejo de Estado-Sala de Consulta y Servicios Civil, CP Flavio Rodríguez) ha señalado:

"-Normativo: se traduce en una serie de disposiciones con vocación de permanencia en el tiempo, creadas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa, por medio de las cuales se establece anticipadamente y de manera abstracta las normas que regirán las condiciones individuales de trabajo; estas cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, incorporándose al contenido de los contratos de trabajo, conteniendo obligaciones concretas y generales del patrono frente a los trabajadores. (Ejemplo: las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, las prestaciones sociales, el régimen disciplinario etc.)

-Obligacional: es el elemento obligatorio de las convenciones colectivas, conformado por aquellas cláusulas que señalan deberes u obligaciones recíprocos de las partes, destinadas a asegurar la efectividad de las normas convencionales, como las que establecen mecanismos para garantizar la libertad sindical, y por lo tanto solo exigible por el sindicato que la suscribió como durante la vigencia de la convención."

Para el caso concreto, la Universidad suscribió con los trabajadores oficiales la convención colectiva de 1987, donde se establece en su Capítulo I, Disposiciones Generales, CLAUSULA PRIMERA, que establece; "VACANTES Y ASCENSOS", compromiso convencional que se convierte en ley para las partes, por lo cual, no se puede desconocer lo allí descrito, pues son acuerdo de voluntades celebrados entre un sujeto sindical (Trabajadores Oficiales) y otro (UPTC) para regular las condiciones laborales que ha de ordenar los contratos individuales de trabajo durante su vigencia.

El compromiso convencional establece: "VACANTES Y ASCENSOS" A partir del primero (1º.) de enero de mil novecientos ochenta y siete (1987), la Universidad Pedagógica y Tecnológica de

2





Colombia o como en el futuro se denomine, se compromete para con el Sindicato de Trabajadores Oficiales a llenar las vacantes a través de ascensos con personal de trabajadores a su servicio, así:

- a. Si el trabajador oficial inmediatamente inferior es único aspirante, deberá ser ascendido si reúne los mínimos requisitos.
- b. Si hay varios aspirantes para el ascenso, se realizará un concurso interno entre los trabajadores oficiales vinculados a la Institución, se estudiará el puntaje de cada uno de ellos para la asignación del cargo vacante que se presente, tomando el mayor puntaje y la antigüedad del trabajador.

PARAGRAFO PRIMERO.- El Comité Obrero Patronal, tanto por parte de la Universidad como del Sindicato, elaborará un cuestionario de diez (10) puntos relacionados con el cargo, efectuará el examen e informará al Rector, quien se atenderá al resultado del concurso para efectuar la contratación de la persona que haya obtenido el mayor puntaje; en caso de empate el ascenso se le concederá al trabajador más antiguo, quien comenzará a ganar el sueldo que corresponda a la vacante.

PARAGRAFO SEGUNDO.- Los aspirantes al ascenso y que se encuentren vinculados a la Institución se exceptuarán del examen psicológico.

PARAGRAFO TERCERO.- Los Trabajadores oficiales aspirantes a ascensos tendrán prioridad para ocupar cargos de la Planta de Empleados Públicos, sujetos a los concursos que para el efecto se realicen.

PARAGRAFO CUARTO.- En caso de Licencia no remunerada presentada en cargos de mayor nivel, ésta se cubrirá con el personal más antiguo que tenga conocimiento y experiencia en el cargo dando prelación al personal de la misma sección"

Para el caso de los conductores el Manual de Funciones de los Trabajadores Oficiales establece unos requisitos que son primordiales para el cumplimiento de su labor:

- 1. "Estudios: Terminación de estudios primarios y pase de chofer mecánico.
- 2. Experiencia: 36 meses en labores del cargo".

Ahora bien, este compromiso convención se complementa con lo establecido en la Convención Colectiva del 21 de febrero de 1992, la cual señala:

"ARTICULO PRIMERO.- REQUISITOS Y PUNTAJES PARA TRABAJADROES ASPIRANTES A ASCENSOS. A partir del primero (1º) de enero de mil novecientos noventa y dos (1992) la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia o como en el futuro se denomine, efectuará las promociones internas de los trabajadores oficiales teniendo en cuenta los siguientes criterios que serán evaluados por el Comité Obrero Patronal.

REQUISITOS: Estudios 25%
Antigüedad en la Institución 45%
Examen teórico y/o práctico 30%."

De los requisitos señalados anteriormente son de suma importancia para el caso de los conductores, ya que de ellos se puede determinar la calidad del trabajador como del trabajo a desempeñar, por eso la importancia de cumplirlos a cabalidad, e igualmente cumplir con lo pactado en el compromiso convencional.





A la fecha, la Coordinación de Talento Humano y el Comité Obrero Patronal, se encuentra desarrollando el proceso para suplir las vacantes de conductor que tiene la Universidad, proceso que viene siendo apoyado por el SENA, según lo acordado en el Comité Obrero Patronal.

Ahora bien, en caso de que ninguno de los aspirantes cumpla con los requisitos señalados se entrara a darle aplicación a lo establecido en la Convención Colectiva de 2007, la cual señala:

*"A partir del Primero (1) de Enero del año dos mil siete (2007) la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia o como en el futuro se denomine, se compromete para con el Sindicato de Trabajadores Oficiales de la misma, a incorporar a la cláusula vacante y ascensos vigente, el parágrafo quinto: El cubrimiento de las vacantes definitivas, de la Planta de Trabajadores Oficiales se efectuará mediante concurso de ascenso, éste se llevará a cabo, de ser necesario, al menos dos (2) veces al año. Solo una vez agotado dicho proceso podrán, y por necesidad del servicio, **proveerse los cargos con personal externo.**" (Negrilla fuera de texto y el subrayado es mío).*

Es así, que se sugiere a la Administración de la Universidad, agotar con lo establecido en el pacto convencional anteriormente descrito, es decir, continuar con el proceso de Ascenso establecido en las Convención Colectiva de los Trabajadores Oficiales.

Que una vez agotado este procedimiento, y dependiendo del resultado se entrara a determinar la manera de suplir las vacantes de conductor de la Universidad.

5. CONCLUSIÓN

De acuerdo con la parte considerativa, se sugiera a la Administración de la Universidad, agotar con los procedimientos contemplados en el Pacto Convencional suscrito por la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia y los Trabajadores Oficiales de la Institución.

Sin otro particular.


LILIANA MARCELA FONTECHA HERRERA
JEFE OFICINA JURÍDICA

p/ Henry Salamanca

