



PARA: **MARTHA PATRICIA AGUILAR COPETE**  
SECRETARIA GENERAL

DE: **LUZ DARY CASTAÑEDA HERNÁNDEZ**  
JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA

ASUNTO: Concepto sobre el procedimiento para la provisión de vacantes y ascensos de los trabajadores oficiales de la entidad.

Cordial saludo.

La Oficina Asesora Jurídica, procede a emitir concepto jurídico acorde con la competencia establecida en el numeral 2, artículo 3 del Acuerdo 011 del 12 de octubre de 2010 "Por el cual se establece la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones", advirtiendo que las referidas funciones no facultan a la Oficina Asesora Jurídica para dirimir controversias, ni declarar derechos, dado que esto es competencia de los honorables Jueces de la República. Así las cosas, los conceptos emitidos tienen un carácter meramente orientador y no son vinculantes, por tanto, no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución<sup>1</sup>.

## I. ANTECEDENTES

Mediante radicado Orfeo 20211130068213 del 17 de junio de 2021, Martha Patricia Aguilar Copete, Secretaria General de la UAERMV, solicita concepto jurídico en los siguientes términos:

*"En virtud de la transformación de la Secretaría de Obras Públicas en la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, y teniendo en cuenta las Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas por la Entidad con SINTRAUNIOBRAS, con la mayor atención, se solicita concepto jurídico respecto al procedimiento legal y/o convencional que debe adelantar la Entidad para la provisión de vacantes y ascensos de los trabajadores oficiales.*

*Para el concepto requerido, me permito anexar las Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas entre la Entidad y SINTRAUNIOBRAS, a partir de 1996, así:*

- Convención Colectiva de Trabajo 1996 (suscrita entre la SOP y SINTRAUNIOBRAS).
- Convención colectiva de Trabajo 1997-1998 (suscrita entre la SOP y SINTRAUNIOBRAS)
- Convención colectiva de Trabajo 1999-2000 (suscrita entre la SOP y SINTRAUNIOBRAS)

<sup>1</sup> Artículo 28 de la Ley 1437 de 2011, modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.





- Convención colectiva de Trabajo 2001 (suscrita entre la SOP y SINTRAUNIOBRAS)
- Convención colectiva de Trabajo 2002-2004 (suscrita entre la SOP y SINTRAUNIOBRAS)
- Convención colectiva de Trabajo 2005-2007 (suscrita entre la SOP y SINTRAUNIOBRAS)
- Convención colectiva de Trabajo 2008-2009 (Suscrita entre la UAERMV y SINTRAUNIOBRAS)
- Convención colectiva de Trabajo 2010-2011 (suscrita entre la SOP y SINTRAUNIOBRAS)
- Convención colectiva de Trabajo 2012-2013 (suscrita entre la SOP y SINTRAUNIOBRAS)
- Convención colectiva de Trabajo 2014-2015 (suscrita entre la SOP y SINTRAUNIOBRAS)
- Convención colectiva de Trabajo 2016-2017 (suscrita entre la SOP y SINTRAUNIOBRAS)
- Convención colectiva de Trabajo 2018-2019 (suscrita entre la SOP y SINTRAUNIOBRAS)
- Convención colectiva de Trabajo 2020-2021 (suscrita entre la SOP y SINTRAUNIOBRAS)”

## II. MARCO JURÍDICO

- El artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, consagra que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.
- El Artículo 106 del Acuerdo 257 del 30 de noviembre de 2006 emitido por el Concejo de Bogotá D.C. *Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones*, transformó a la Secretaría de Obras Públicas en la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL, como entidad descentralizada, adscrita a la Secretaría Distrital de Movilidad.
- El artículo 95 del Acuerdo Distrital 761 de 2020 *Por medio del cual se adopta el Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”*, organizó a la entidad como una Unidad Administrativa Especial del orden distrital del Sector Descentralizado, de carácter técnico, con personería jurídica, autonomía administrativa y presupuestal y con patrimonio propio, la cual tiene como objeto: *“programar y ejecutar las obras necesarias para garantizar la rehabilitación y el mantenimiento periódico de la malla vial local, intermedia y rural; así*



*como la atención inmediata de todo el subsistema de la malla vial cuando se presenten situaciones que dificulten la movilidad en el Distrito Capital"*

- El artículo 125 de la Constitución Política de Colombia establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, exceptuando los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, *los de trabajadores oficiales* y los demás que determine la ley.
- En el Decreto 1421 de 1993 "Por el cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santafé de Bogotá" se establece:

*Artículo 125 Empleados y trabajadores. Los servidores públicos vinculados a la administración tienen el carácter de empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y el sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.*

*Los servidores de los establecimientos públicos y de los entes universitarios autónomos también son empleados públicos. En sus estatutos se precisarán las actividades que deben ser desempeñadas por trabajadores oficiales, de acuerdo con el anterior inciso.*

*Las personas que presten sus servicios en las empresas industriales y comerciales son empleados públicos o trabajadores oficiales. En los estatutos de dichas entidades se precisarán cuáles servidores tienen una u otra calidad.*

*Los servidores de las sociedades de economía mixta, no sometidas al régimen de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, se registrarán por el derecho privado.*

*Artículo 126: Carrera administrativa. Los cargos en las entidades del Distrito son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, periodo fijo, libre nombramiento y remoción, los de los trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.*

***Artículo 127: Selección de trabajadores. La selección de los trabajadores oficiales se hará mediante convocatoria pública que debe realizarse con la antelación y publicidad suficientes para garantizar el mayor número posible de candidatos. El aspirante seleccionado se vinculará mediante contrato. El Concejo dictará la reglamentación correspondiente". (Resaltado y subrayado nuestro).***

- Ley 6 de 1945 "Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo."
- Decreto 1083 de 2015, *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*. En su título 30 establece Normas Relativas al Trabajador Oficial, indicando:



*Artículo: 2.2.30.1.1. Tipos de vinculación a la administración pública. Los empleados públicos están vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria y los trabajadores oficiales por un contrato de trabajo.*

*En todos los casos en que el empleado se halle vinculado a la entidad empleadora por una relación legal y reglamentaria, se denomina empleado público. En caso contrario, tendrá la calidad de trabajador oficial, vinculado por una relación de carácter contractual laboral.*

*Artículo 2.2.30.3.5 Incorporación de cláusulas favorables al trabajador. En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la entidad, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador.*

- Resolución 060 del 27 de febrero de 2020, por la cual se adoptó la guía de perfiles, habilidades laborales, y requisitos mínimos de la planta de los trabajadores de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial.
- Código Sustantivo del Trabajo (referente al cumplimiento de la convención colectiva de trabajo), estipula:

*Artículo 467.- Definición. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones 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.*

*Artículo 468.- Contenido. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe.*

- La Corte Constitucional en Sentencia [C- 902](#) de 2003, expresó: *Entendida así **la convención colectiva, puede decirse que se trata de un acto jurídico de forzoso cumplimiento entre quienes lo suscriben**, es decir, entre quienes se encuentra ligados por una relación laboral, so pena de incurrir en responsabilidad por su incumplimiento, según lo dispone el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto es, se encuentran obligados tanto el empleador como los trabajadores, como quiera que se trata del cumplimiento de convenios que resultan de una negociación colectiva, en los cuales se establecen las 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. [...]

- La Corte Constitucional en Sentencia C-09 de 1994, con relación a las condiciones y derechos que se pueden establecer en las convenciones colectivas de trabajo, con la Ponencia del Magistrado Antonio Barrera Carbonell, manifestó:

*“El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. Las cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el patrono frente a la generalidad de los trabajadores, vgr., las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, prestaciones sociales, el régimen disciplinario, o las que establecen servicios comunes para todos los trabajadores en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional.”*  
(Negrita y subrayado fuera del texto).

- Las convenciones colectivas pactadas entre las partes, frente al tema en estudio, establecen:

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO AÑO 1996. Suscrita entre La Alcaldía Mayor de Santa Fe de Bogotá Distrito Capital y el Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Obras Públicas de Santa Fe de Bogotá Distrito Capital.

*Artículo 10.- provision de vacantes y ascensos: Producida toda vacante por cualquier causa en los cargos de trabajadores oficiales de la Secretaría de Obras Públicas de Santa Fe de Bogotá, Distrito Capital **excepto en el primer nivel salarial** se proveerá mediante concurso. El concurso de sujetará a las siguientes normas:*

- 1.- El Comité Obrero – Empleador hará las veces de Comité de concursos y ascenso.
- 2.- Producida la vacante en cualesquiera de los cargos antes mencionados la Administración avisará mediante circular que se fijará en cartelera en las diferentes Dependencias para que el personal interesado se presente a concurso. Igual aviso se dará a la Junta Directiva del Sindicato.
- 3.- Podrán participar en los concursos únicamente los Trabajadores Oficiales de la Secretaría de Obras Públicas.
- 4.- El cargo o cargos vacantes se adjudicarán en orden descendiente de puntaje.



En la evaluación se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a.- Antigüedad.
- b.- Antecedentes Disciplinarios.
- c.- Antecedentes médicos
- d.- Estudios y capacitación”.

**El Comité Obrero-Empleador será convocado en un plazo no mayor de treinta (30) días a partir de la firma de la presente Convención, para reglamentar y dar aplicación al artículo anterior.**

Artículo 64.- Ingreso de trabajadores oficiales: Todo trabajador oficial que ingrese a la Secretaría de Obras Públicas a partir de la fecha de la presente Convención Colectiva de Trabajo, ingresará con el cargo de oficial de obra I y se ubicará en el grupo uno (1) de la escala salarial. (Resaltado fuera de texto)

#### CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO AÑO 1999 - 2000

Artículo 10.- Provisión de vacantes y ascensos: Producida toda vacante por cualquier causa en los cargos de trabajadores oficiales de la Secretaría de Obras Públicas de Santa Fe de Bogotá, Distrito Capital excepto en el primer nivel salarial se proveerá mediante concurso, El concurso de sujetará a las siguientes normas:

- 1.- El Comité Obrero – Empleador hará las veces de Comité de concursos y ascenso.
- 2.- Producida la vacante en cualesquiera de los cargos antes mencionados la Administración avisará mediante circular que se fijará en cartelera en las diferentes Dependencias para que el personal interesado se presente a concurso. Igual aviso se dará a la Junta Directiva del Sindicato.
- 3.- Podrán participar en los concursos únicamente los Trabajadores Oficiales de la Secretaría de Obras Públicas.
- 4.- El cargo o cargos vacantes se adjudicarán en orden descendiente de puntaje.

En la evaluación se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a.- Antigüedad.
- b.- Antecedentes Disciplinarios.



c.- Antecedentes médicos

d.- Estudios y capacitación.

#### CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA EN EL AÑO 2001

Artículo 10.- provisión de vacantes y ascensos: Producida toda vacante por cualquier causa en los cargos de trabajadores oficiales de la Secretaría de Obras Públicas de Santa Fe de Bogotá, Distrito Capital excepto en el primer nivel salarial se proveerá mediante concurso, El concurso de sujetará a las siguientes normas:

1.-El Comité Obrero-Empleador hará las veces de Comité de concursos y ascensos.

2.-Producida la vacante en cualesquiera de los cargos antes mencionados, la Administración avisará mediante circular que se fijará en cartelera en las diferentes Dependencias para que el personal interesado se presente a concurso. Igual aviso se dará a la Junta Directiva del Sindicato.

3. Podrán participar en los concursos únicamente los Trabajadores Oficiales de la Secretaría de Obras Públicas.

4. El cargo o cargos vacantes se adjudicarán en orden descendente de puntaje."

#### CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA EN EL AÑO 2005-2007

Artículo 8.- Comité obrero empleador: Tendrá como funciones la elaboración de la jerarquización de oficios y el manual de funciones y diseñará las escalas de jornales correspondientes a los grupos que se definan; así mismo (Sic), establecerá la reglamentación para su aplicación retomando las normas convencionales del año 2001 sobre ingreso, provisión de vacantes, ascensos y encargos". De acuerdo con lo anterior, la UAERMV tiene dos grupos de trabajadores oficiales, así: GRUPO 1: donde se encuentran ubicados los Obreros Grado 05; y GRUPO 2: donde se encuentran ubicados los trabajadores oficiales Grado 20 (oficiales, operarios I, mecánicos, soldadores, conductores mecánicos, operario II, maestros de obra general), de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo 09 de noviembre de 2016, expedido por el Consejo Directivo de la UAERMV

#### CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA EN EL AÑO 2018 - 2019

Artículo 9.- Concurso para trabajadores oficiales. De acuerdo con lo regulado en materia de concurso, anualmente los trabajadores oficiales del grupo uno que demuestren estar





capacitados para cargos del grupo dos, serán designados una vez hayan pasado el referido concurso”.

### CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA EN EL AÑO 2020-2021.

*Artículo 7.- Reclasificación: La Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – Bogotá D.C., de acuerdo a los estudios técnicos y económicos, reconocerá y reclasificará a los trabajadores oficiales de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – Bogotá D.C., en un único grupo, pasando aquellos que hacen parte del grupo I al grupo II. Lo anterior no supondrá bajo ninguna circunstancia que un trabajador proveniente del grupo I pueda ejercer labores del grupo II sin cumplir todos los requisitos y conocimientos del cargo a ejercer. La presente reclasificación se llevará a cabo previa aprobación de la Secretaría Distrital de Hacienda y el Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital, para lo cual la UAERMV tendrá un término de 2 meses, contados a partir del depósito ante el Ministerio del Trabajo de la presente Convención Colectiva de Trabajo, para radicar los documentos pertinentes para su aprobación.*

*PARÁGRAFO 1. La reclasificación de que trata el presente artículo se realizará de acuerdo a la guía de perfiles, para cada cargo y labor, y al cumplimiento de las condiciones laborales que allí se consignen, documento que será expedido por la UAERMV de manera concomitante con la reclasificación.*

*PARÁGRAFO 2. Tanto los factores salariales, como los demás emolumentos, serán efectivos únicamente a partir de la fecha en que los correspondientes actos administrativos tengan firmeza.*

*PARÁGRAFO 3. La reclasificación no altera los derechos actuales que convencionalmente aplican a los trabajadores oficiales según su antigüedad, como lo son los porcentajes del quinquenio y la prima de vacaciones para aquellos trabajadores que ingresaron antes y posteriormente del año 2010.*

*PARÁGRAFO 4. Los estudios técnicos y económicos serán estructurados de forma que se realicen los ajustes a que haya lugar en la Planta de Trabajadores Oficiales, los cuales podrían implicar la supresión de cargos vacantes, buscando el menor impacto presupuestal.*

### III. CONSIDERACIONES DE LA OFICINA ASESORA JURÍDICA

De conformidad con el marco jurídico anteriormente expuesto, esta oficina considera de suma importancia realizar algunas precisiones iniciales, las cuales permitirán ofrecer algunas claridades respecto del problema jurídico planteado.



- Es necesario precisar que aun cuando en la consulta se pregunta cuál es el “*procedimiento legal y/o convencional para la provisión de vacantes*”, se debe aclarar que, para casos como el que nos atañe, no es apropiado plantear la disyuntiva entre procedimiento legal y procedimiento convencional, toda vez que, pese a que la Corte Constitucional ha considerado que las convenciones colectivas pueden entenderse como verdaderas normas<sup>2</sup>, lo acordado en ellas no puede alterar, modificar o reemplazar los procedimientos legales.
- Si bien el artículo 127 del Decreto Ley 1421 de 1993 consideró regular la provisión de vacantes de Trabajadores Oficiales, el legislador no distinguió clases de vacantes, sino que solamente contempló un tipo de vacante. De este modo, no se diferenció criterio alguno respecto de si el interesado en suplir la vacante ingresa por primera vez a la entidad o ya ostenta el título de Trabajador Oficial y pretende acceder a un ascenso.
- Para determinar cuál es el procedimiento a seguir para la provisión de las vacantes en comento, es necesario tener en cuenta el principio jurídico de interpretación normativa que indica: “*donde no distingue el legislador no le es lícito distinguir al intérprete*”. En este sentido, y de acuerdo con lo estipulado en el artículo 127 del Decreto Ley 1421 de 1993, se tiene en cuenta solamente el término de *vacante* y no de vacantes y ascensos. Lo anterior sin perjuicio de la reglamentación sobre la convocatoria para suplir cargos de Trabajadores Oficiales, donde se privilegia de alguna manera la experiencia específica cuando ya se es Trabajador Oficial de la UMV y se pretende un cargo mejor.
- Los requisitos de formación y experiencia para acceder a los cargos, así como las tablas salariales y las reglas de la convocatoria, deberán ser diseñadas por el Consejo Directivo de la entidad, de conformidad con lo previsto en el numeral 5 de artículo 16 del Acuerdo 10 de 2010<sup>3</sup>, por medio del cual se atribuye al Consejo Directivo “*adoptar la estructura organizacional de la unidad, establecer las funciones de sus dependencias y determinar la planta de personal y sus grados de remuneración*”
- De otra parte, cabe mencionar que la Convención 2020-2021 que hace referencia a la reclasificación de los trabajadores oficiales, no ha quedado en firme, dado que a la fecha no se han desarrollado algunos de los compromisos allí pactados; justamente porque se trata de obligaciones para con terceros a los que no les es oponible lo acordado en la convención. En consecuencia, la reclasificación de que trata la citada convención colectiva no altera la forma de ingreso de los Trabajadores Oficiales, máxime, cuando lo pactado en una convención colectiva no puede alterar el mandato legal.

---

## 2 Tómese como ejemplo la Sentencia SU-241 de 2015.

<sup>3</sup> Del Consejo Directivo de la UAERMV y por el cual se reforman los Estatutos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial del Distrito Capital



Ahora bien, es necesario mencionar que, revisado el marco jurídico, lo que incluye las convenciones colectivas suscritas a lo largo de los últimos 25 años, se encuentran algunos problemas jurídicos relevantes para resolver la consulta:

Desde la Convención de 1996 se estableció que la PROVISION DE VACANTES Y ASCENSOS en la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL, será mediante concurso, excepto en el primer nivel salarial, y que podrán participar en los concursos únicamente los Trabajadores Oficiales de la Secretaría de Obras Públicas.

Entonces ¿Los trabajadores del primer nivel salarial se pueden contratar directamente por la Dirección General o las vacantes se deben ser sometidas a concurso? ¿De ser procedente una convocatoria pública, quién establece el reglamento correspondiente?

Y ¿las vacantes del segundo grupo se deben suplir mediante concurso interno solo convocando trabajadores oficiales ya vinculados? ¿este régimen establecido mediante convención colectiva vulnera de algún modo la Ley y derechos fundamentales como la igualdad y la oportunidad de acceso al empleo con relación a terceros?

Lo anterior se resuelve teniendo claridad respecto de los siguientes temas:

- **La naturaleza jurídica de una convención colectiva**

De acuerdo con el Consejo de Estado<sup>4</sup>, y acorde con lo dicho por la Corte Constitucional, una convención colectiva es un acuerdo entre el empleador y el sindicato que define *las condiciones laborales que rigen los contratos de trabajo*, por lo tanto, *los acuerdos alcanzados en una convención colectiva, solo afecta los contratos de trabajo celebrados entre las partes que las suscriben y solo les son exigibles a ellas por el tiempo de vigencia que se haya establecido en la misma.*

En este sentido, el Consejo de Estado ha sostenido:

***“La convención colectiva es un acuerdo vinculante entre uno o varios empleadores y uno o varios sindicatos o asociaciones sindicales de trabajadores, que puede ser de contenido económico y/o jurídico, que define las condiciones laborales que regirán los contratos o relaciones de trabajo durante su vigencia. Esta convención no solo sirve de mecanismo de concertación, sino de solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo. Como acuerdo vinculante que es sobre las condiciones laborales entre empleador y empleados, la Corte Constitucional ha destacado dos elementos esenciales. Un elemento normativo y otro obligacional. El primero corresponde al conjunto de disposiciones sobre estipulaciones convencionales que se incorporan a los contratos laborales y que contienen todas aquellas obligaciones de los empleadores y los correlativos derechos de los trabajadores que se han pactado y***

<sup>4</sup> Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda Subsección B Radicación número: 68001-23-31-000-2008-00408-02(0330-12)





*que tienen vocación de permanencia. Es el propio conjunto de normas de derecho objetivo que harán parte del contrato de trabajo. Por su parte, el elemento obligacional lo constituyen las cláusulas o disposiciones que permitirán garantizar la efectividad de la convención, es decir, la forma de solucionar los conflictos surgidos en su aplicación.”*  
(Negrilla fuera de texto)

Como se puede observar, aun cuando en las convenciones colectivas se haya acordado la forma de proveer las vacantes o de llevar a cabo la reclasificación de los cargos, *se trata de acuerdos que solo son oponibles a las partes que las suscribieron y lo allí pactado no puede modificar los procedimientos previstos en la ley*, pues no es esa la finalidad de una negociación colectiva que se materializa en la celebración de una convención colectiva. En consecuencia, si una convención colectiva pretende determinar acciones o procedimientos que estén en contra de lo previsto en las normas, ésta no producirá efectos, pues, como se ha dicho, una convención colectiva no puede alterar el mandato legal.

- **La voluntad de las partes, expresada en una convención colectiva, no modifica los procedimientos legales**

La finalidad de la celebración de una convención colectiva, como resultado de una negociación entre una o varias organizaciones sindicales y uno o varios empleadores, es la de establecer y mejorar las condiciones laborales y por ello los acuerdos alcanzados se incorporan a los contratos de trabajo. Por lo tanto, el propósito de un proceso de negociación colectiva cuyo resultado se plasma en una convención, no abarca el establecimiento de procedimientos que suplan los previsto en las normas.

La sala laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>5</sup>, ha indicado que la negociación tiene como objetivo:

*“ (...) i) Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o ii) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o iii) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores; o iv) Lograr todos estos fines a la vez”* (Negrilla fuera de texto)

Como se puede observar, las negociaciones colectivas entre el sindicato y la entidad, que conllevaron a la celebración de convenciones colectivas, tenían la finalidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores sindicalizados, pero dicha mejora no podía modificar los procedimientos legales, como el previsto para la provisión de vacantes en el artículo 127 del Decreto Ley 1421 de 1993, ni tampoco socavar las atribuciones de la entidad en el ejercicio de su función administrativa y de la autonomía con la que cuenta, por ejemplo, para expedir actos administrativos de reclasificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 208 de la Constitución Política de Colombia y en el Acuerdo 10 de 2010<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL415-2021 del 27 de enero de 2021 Exp. 70830

<sup>6</sup> Del Consejo Directivo de la UAERMV y por el cual se reforman los Estatutos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial del Distrito Capital





- **La convención colectiva solo le es oponible a las partes que la suscribieron.**

Ahora bien, como se ha dicho, una convención colectiva solo le es oponible a las partes que la suscriben. En tal sentido, es preciso poner de presente que, de acuerdo con la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia, el concepto de *oponibilidad* se entiende como “*lo pactado entre las partes de un acuerdo, solamente les es exigible a quienes lo celebraron*”:

*“(…) (L)os efectos del negocio jurídico son plenos entre las partes y no respecto de terceros, cuyos intereses escapan a la esfera dispositiva de las partes, careciendo de eficacia”<sup>7</sup>*

En este orden, corresponde hacer énfasis en que lo acordado en las convenciones colectivas y que se relaciona con *las condiciones laborales de los trabajadores oficiales de la entidad*, solamente le es exigible a las partes, razón por la cual no serían oponibles o exigibles a terceros que estén interesados en suplir vacantes de trabajadores oficiales de la UAERMV, pues ello vulneraría el derecho fundamental a la igualdad.

#### IV. CONCLUSIONES

Aclarados los aspectos anteriormente señalados, se procederá a resolver el problema jurídico planteado en la solicitud, así:

**Procedimiento para la provisión de vacantes:** El procedimiento que corresponde implementar es el de carácter legal y no el convencional. Esto, en razón a que aun cuando las convenciones colectivas celebradas entre el sindicato y la entidad han sido consideradas como verdaderas normas, éstas no suplen lo previsto en el artículo 127 del Decreto Ley 1421 de 1993 “*Por medio del cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santafé de Bogotá*”. En consecuencia, para la provisión de vacantes y ascensos de los trabajadores oficiales, la entidad debe proceder de conformidad con lo previsto en dicha norma.

En este mismo sentido y tomando como referente lo dispuesto en el Decreto 1421 de 1993, la Dirección de la UAERMV tampoco podría suplir directamente las vacantes.

**Proceso para el ingreso de Trabajadores Oficiales:** Es necesario mencionar que, aunque el Decreto Ley 1421 de 1993 estableció que “*El Concejo dictará la reglamentación correspondiente*” y esto no ha ocurrido, a pesar de ser una norma proferida en el año 1993, la UAERMV, a través de su Consejo Directivo, estaría facultada para determinar los requisitos mínimos para sus Trabajadores Oficiales y establecer el procedimiento de selección para los mismos. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 5 de artículo 16 del Acuerdo 10 de 2010<sup>8</sup>, donde se instituye el Consejo Directivo tendrá la atribución de “*adoptar la estructura organizacional de la unidad,*

<sup>7</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Civil. Sentencia del 1 de julio de 2008. Exp. 2001-00803-01

<sup>8</sup> Del Consejo Directivo de la UAERMV y por el cual se reforman los Estatutos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial del Distrito Capital



establecer las funciones de sus dependencias y determinar la planta de personal y sus grados de remuneración”.

**Ascensos:** Como ya se indicó, el legislador no previó diferencia alguna en la forma de suplir una vacante cuando el interesado ya es un Trabajador Oficial de la entidad y aspira a un ascenso o cuando ingresa por primera vez. En este aspecto, es necesario tener en cuenta el principio jurídico de interpretación normativa que indica: “*donde no distingue el legislador no le es lícito distinguir al intérprete*”. En este orden, y de acuerdo con lo estipulado en el artículo 127 del Decreto Ley 1421 de 1993, se tiene en cuenta solamente el término de *vacante* y no de *vacantes* y *asensos*. Lo anterior sin perjuicio de la reglamentación sobre la convocatoria para suplir cargos de Trabajadores Oficiales, donde se privilegia de alguna manera la experiencia específica cuando ya se es Trabajador Oficial de la UMV y se pretende un cargo mejor.

El presente concepto se emite en los términos del artículo 28 de la Ley 1755 de 2015.

Atentamente,

**LUZ DARY CASTAÑEDA HERNÁNDEZ**

Jefe Oficina Asesora Jurídica.

Proyectó: Andrés Mauricio Castillo Lozano - Contratista/OAJ

**Documento 20211400097493 firmado electrónicamente por:**

**LUZ DARY CASTAÑEDA HERNÁNDEZ**, OFICINA ASESORA JURÍDICA, OFICINA ASESORA JURÍDICA, Fecha firma: 21-09-2021 09:51:27

Revisó: ANDRES MAURICIO CASTILLO LOZANO - abogado contratista - OFICINA ASESORA JURÍDICA



9d23f5824cdca77410a3aa3af87954dbedc81bb5b0b5220acd78d3c560f3986b

Código de Verificación CV: ce40a Comprobar desde: <https://www.umv.gov.co/portal/verificar/>