

**ANÁLISIS FRENTE A LA COMPETENCIA PARA PROFERIR ACTOS
ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS A LOS TRABAJADORES OFICIALES
EN LAS SOCIEDADES DE ECONOMÍA MIXTA: CASO ECOPETROL S.A.**

JULIANA ECHAVARRÍA RESTREPO

Trabajo de grado para optar al título de Abogado

Asesor

GUSTAVO ADOLFO HIGUITA OLAYA

Abogado

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
DERECHO
MEDELLÍN
2025**

Tabla de contenidos	
Resumen	4
Introducción	5
1. POTESTAD DISCIPLINARIA EN COLOMBIA.....	8
1.1. Marco normativo de la potestad disciplinaria en Colombia	8
1.2. Potestad disciplinaria de las oficinas de control interno disciplinario. .	9
1.3. Potestad disciplinaria frente a los trabajadores oficiales en Colombia	10
2. POTESTAD DISCIPLINARIA: CASO ECOPETROL	11
2.1. Marco normativo de la potestad disciplinaria de ECOPETROL.....	11
2.2. Potestad disciplinaria de las oficinas de control interno disciplinario: Caso ECOPETROL	13
2.3. Potestad disciplinaria frente a los trabajadores oficiales: Caso ECOPETROL	16
3. ANÁLISIS AUTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL, A TRAVÉS DE LOS CUALES SE RESUELVE EL CONFLICTO NEGATIVO DE COMPETENCIA.....	18
3.1. Competencia de la Corte Constitucional para resolver los conflictos negativos de competencia.	19
3.2. Auto A450 de 2021 de la Corte Constitucional.....	21
3.3. Auto A026 de 2022 de la Corte Constitucional.....	24

4. SINTESIS	29
5. CONCLUSIONES.....	31
6. BIBLIOGRAFÍA	33

Resumen

El presente artículo se encuentra enfocado en el análisis frente a la competencia para proferir actos administrativos disciplinarios a los trabajadores de las sociedades de economía mixta, específicamente frente a ECOPETROL S.A, en donde se han desarrollado interrogantes derivados a la relación de su naturaleza societaria y si conforme a esta se puede atribuir que efectivamente ostentan potestad disciplinaria para el desarrollo de las investigaciones a sus empleados vinculados, en otras palabras, se analizará la dualidad que se presenta frente a los empleados de la entidad, en el sentido de si serán servidores públicos que se regirán frente a las pautas del derecho público en calidad de sujetos disciplinables y a su vez consecuentemente estarán respaldados para proferir actos administrativos derivados de su potestad disciplinaria por medio de la oficina de control interno disciplinario.

En el desarrollo del trabajo, primero se explicará la potestad disciplinaria en Colombia, haciendo un énfasis en las oficinas de control interno disciplinario, posteriormente, revisando el caso concreto de ECOPETROL S.A., preguntándonos sobre la posibilidad de ejercer el derecho disciplinario frente a los trabajadores oficiales de esta, finalmente, se hará un análisis jurisprudencial de la Corte Constitucional, especialmente frente a los Autos A450 de 2021 y A026 de 2022, más recientes sobre el tema.

Palabras claves

Potestad disciplinaria, sujetos disciplinables, trabajadores oficiales, sociedad de economía mixta, ECOPETROL S.A.

Introducción

A través de la concepción del derecho disciplinario en Colombia como desarrollo de la potestad sancionatoria, el estado podrá ejercer control frente a las conductas desarrolladas por los servidores públicos en ejercicio de sus funciones públicas designadas, lo que se denominará como potestad disciplinaria, la cual, estará encaminada a examinar aquellas conductas u omisiones, que recaerán en aquellos entes que cuenten con participación pública, específicamente a través de un órgano interno dentro de cada entidad que serán las oficinas de control interno disciplinario.

Dicha potestad disciplinaria como se indicó, será ejercida a través de las oficinas de control interno disciplinario, que procederán a examinar la conducta de los servidores públicos de cada entidad, que conforme al artículo 123 de la Constitución Política se entenderán servidores públicos desde una perspectiva no restrictiva, abordando también a los particulares que ejercen funciones públicas y que se para los fines de este trabajo, entenderemos como lo referido a los trabajadores oficiales.

Frente a los trabajadores oficiales, se determinará que serán analizados como servidores públicos, que prestarán servicios a las empresas industriales y comerciales del estado, es decir, están encaminados a realizar sus labores buscando el efectivo desarrollo de sus funciones públicas desde una óptica comercial del estado.

A su vez, se tendrá que las sociedades de economía mixta al contar con participación tanto de la Nación, como de capital privado deberán establecer aquellas actividades dirigidas al desarrollo de su objeto social comercial, que se

encaminen tanto al cumplimiento de la normativa pública, como de la normativa privada.

Se considerará que, frente a la estructura societaria de economía mixta desarrollada por ECOPETROL S.A., su potestad disciplinaria se tendrá a partir de la creación societaria a través del Decreto 30 de 1951, en donde, desde entonces se legitima que sería una sociedad con participación de la Nación y capital privado. Además, posteriormente se tendría que con la Ley 1118 de 2006 se comenzarían a generar ciertos interrogantes frente a las potestades públicas en cabeza de ECOPETROL, al establecer que tanto el régimen aplicable para la sociedad, se entenderían regidos por el derecho privado, mientras que, frente al régimen laboral si bien se tramitarían conforme al Código Sustantivo del Trabajo, debía tenerse como excepción que al momento del desarrollo de funciones públicas serían clasificados sus empleados como servidores públicos en la categoría de trabajadores oficiales.

Este estudio se aborda, ya que en la práctica se ha presentado una concepción errática de que los empleados vinculados a las sociedades de economía mixta no deben ser sujetos disciplinables, deslegitimando así, la competencia para proferir actos administrativos de carácter disciplinario de las entidades.

Dicha concepción errática de que los empleados vinculados a las sociedades de economía mixta, específicamente trabajadores oficiales no deben ser sujetos disciplinables se abordará especialmente a través de las controversias examinadas en sede de conflicto negativo de competencia de la Corte Constitucional, en donde se verificará a cara de la jurisdicción contencioso administrativa y de la jurisdicción laboral ordinaria, qué calidad de empleados ostentarán los trabajadores oficiales de ECOPETROL y si recaía efectivamente a

la Oficina de Control Interno Disciplinario el contar con la potestad disciplinaria para sancionar.

El presente trabajo de grado se encuentra enfocado en la potestad disciplinaria que recaería en ECOPETROL S.A. al ser una sociedad de economía mixta que se encuentra vinculada al Ministerio de Minas y Energía, frente a la cual se busca inferir mediante el estudio de la Corte Constitucional, específicamente de los Autos A450 de 2021 y A026 de 2022, en donde examinará conflictos negativos de competencia entre la jurisdicción contencioso administrativa y la jurisdicción ordinaria laboral, para determinar que ECOPETROL cuenta con potestad disciplinaria, pero no todos aquellos actos expedidos por la sociedad de economía mixta tendrán la calidad de actos administrativos y mucho menos de actos administrativos disciplinarios, por lo cual, se debe examinar la sede en que dichas manifestaciones de voluntad de la sociedad se realiza, para entender si fue realizado y legitimado a través de su potestad disciplinaria ejercida por la Oficina de Control Interno Disciplinario o si sería a través del ejercicio de su régimen privado como sociedad.

Por tanto, a través de este estudio casuístico, se busca tener acceso más detallado frente a la legitimación de la potestad disciplinaria en cabeza de una sociedad de economía mixta, en el caso específico de ECOPETROL S.A., que a partir de la reglamentación nacional, reglamentación interna y estudio de la Corte Constitucional, haciendo énfasis frente a los Autos A450 de 2021 y A026 de 2022, se proferirán actos administrativos de carácter disciplinario por su Oficina de Control Interno Disciplinario cumpliendo el debido proceso disciplinario a sus servidores públicos.

1. POTESTAD DISCIPLINARIA EN COLOMBIA

Para comenzar con el análisis frente a la competencia de ECOPETROL para proferir actos administrativos disciplinarios, revisaremos en primer lugar qué se ha entendido por potestad disciplinaria y sus orígenes en Colombia.

1.1. Marco normativo de la potestad disciplinaria en Colombia

Partiremos del derecho disciplinario inicialmente desde el acercamiento doctrinal en donde se definirá al derecho disciplinario como el desarrollo del ius puniendi estatal, que será una especie del derecho sancionatorio, en donde el estado ejercerá control frente a las conductas de no solo los servidores públicos, sino también de los particulares, que se encuentren desarrollando funciones públicas y que dichos comportamientos estén acatando lo establecido en la Constitución Política y demás normas, buscando cumplir la función preventiva y correctiva del estado (Flórez, 2023 pg.26).

Así mismo, a través de la definición abordada anteriormente, se continuará doctrinalmente el desarrollo del derecho disciplinario como potestad estatal, el cual que no tendrá una aplicación de forma intempestiva o injustificada por parte del Estado, ya que, debe realizarse a través ciertos lineamientos normativos prescritos, en donde se resalte el cumplimiento de los principios de la administración pública. (Hernández, 2022, pg. 2),

Siendo así, tendremos una perspectiva del derecho disciplinario colombiano que busca en materia examinar comportamientos desarrollados por servidores públicos, vigilado por un ente estatal con aras de que se realice el cumplimiento efectivo de los principios constitucionales y normativos, de donde se derivará la figura de potestad disciplinaria. Dicha potestad, recaerá en el Estado lo cual se ha legitimado especialmente a través del Artículo 2 de la Ley 1952 de 2019.

1.2. Potestad disciplinaria de las oficinas de control interno disciplinario.

En nuestro país el origen del derecho disciplinario desde una perspectiva institucional se dará a través de la Constitución de 1830, que trae la creación de la institución superior Procuraduría General de la Nación, en donde posteriormente a través de los artículos 142 y 146 de la Constitución Política de 1886, añadiría específicamente funciones disciplinarias frente al examen de los servidores públicos y consolidará los primeros períodos de la Procuraduría General de la Nación, conforme a la necesidad de crear un sistema de control ético y unas normas de conducta para la función pública.

Posteriormente, encontraríamos que conforme a lo que referenciado por el doctrinante, la titularidad de la acción disciplinaria no recaería únicamente en la Procuraduría General la Nación, que si bien tendría un poder preferente frente a otras instituciones públicas, por parte de instituciones como Personerías, Superintendencia de Notariado y Registro, Comisión Nacional de Disciplina Judicial y especialmente para el estudio en concreto también las Oficinas de Control Interno Disciplinario, también tendrían titularidad de acción disciplinaria (Hernández, 2022).

Siendo así, tendremos que si bien el primer órgano encargado de ejercer la potestad disciplinaria en Colombia será la Procuraduría General de la Nación con poder preferente, se necesitaría de la creación de nuevas entidades administrativas que se encargaran de adelantar investigaciones disciplinarias internas, ya que la Procuraduría General de la Nación, no contaría con la visibilidad necesaria dentro de todas las entidades y organismos del Estado a nivel central y descentralizado, por lo cual, se dotaría de competencia para adelantar las investigaciones disciplinarias a un Organismo de Control Disciplinario, con la finalidad de evaluar los hechos y omisiones prescritos en el Código Disciplinario Único de aquellos sujetos que se encontraran vinculados a las entidades en

calidad de servidores públicos o de particulares que transitoriamente ejerzan función pública, conforme a los artículos 56 y 57 de la Ley 200 de 1995.

Dicha potestad en cabeza de las Oficinas de Control Interno Disciplinario se legitimó a través de los cambios normativos establecidos en la Ley 734 de 2002 y en la Ley 1952 de 2019

1.3. Potestad disciplinaria frente a los trabajadores oficiales en Colombia

Previo a la constitución de 1991, encontramos que a través del artículo 5 del Decreto 3135 de 1968, se definiría la calidad de trabajador oficial, como “las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.” (Presidencia de la República. Decreto 3135, 1968).

Entendiendo así, que se tendrá igualmente adicional a la definición legal, una potestad interna de las entidades para determinar las funciones de cada trabajador, lo cual, se legitimó a través del Artículo 123 de la Constitución Política de 1991, en donde se trae una definición de servidor público en sentido amplio, al indicar que serían aquellas personas que están al servicio del estado y de la comunidad, las cuales serían aquellos miembros de corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas *territorialmente y por servicios*, esto dejando una definición no restrictiva frente a la interpretación de los servidores públicos en Colombia, e incorporando cada vez a los trabajadores oficiales en la organización interna del Estado.

Posteriormente, tendremos que la potestad disciplinaria frente a trabajadores oficiales, al ser estos particulares se asignó a través de los Códigos Disciplinarios Colombianos (Ley 200 de 1995, Ley 734 de 2002 y Ley 1952 de 2019), indicando que frente los destinatarios de la ley disciplinaria en calidad de sujetos disciplinables serían tanto servidores públicos como particulares que ejercieran funciones públicas de manera permanente o transitoria, entendiendo por ejercicio de la función pública, aquel particular que por disposición legal, acto administrativo, convenio o contrato, desarrolle o realice prerrogativas exclusivas de los órganos del estado.

2. POTESTAD DISCIPLINARIA: CASO ECOPETROL

En cuanto a la adaptación interna normativa de **ECOPETROL**, se procederá a resaltar que desde su creación fue una sociedad con participación de la Nación y del capital privado tanto nacional como extranjero, la cual, se ha encaminado a realizar el cumplimiento tanto de la normatividad para entes públicos, como la normatividad de derecho privado conforme a cada situación acreditable.

2.1. Marco normativo de la potestad disciplinaria de ECOPETROL

2.1.1. Ley 165 de 1948

Con la finalidad de incentivar el sector petrolero en Colombia, a través de la Ley 165 de 1948 se establecía la Autorización del Gobierno para promover la organización de una empresa colombiana de petróleos con participación de la Nación y del capital privado nacional y extranjero.

2.1.2. Decreto 30 de 1951 -Creación societaria-

A través de este Decreto se da la creación de la Empresa Colombiana de Petróleos, como mecanismo autónomo con personería

jurídica de naturaleza de economía mixta de carácter oficial, cuyo objeto principal de la explotación, administración y manejo de los campos de petróleos, oleoductos, refinerías, entre otros, en el desarrollo de lo establecido en la Ley 165 de 1948, donde se establecía la Autorización del Gobierno para promover la organización de una empresa colombiana de petróleos con participación de la Nación y del capital privado nacional y extranjero.

2.1.3. Ley 1118 de 2006 -Modificación naturaleza jurídica.

Con la entrada en vigencia de la presente ley, se buscó realizar la modificación societaria a la naturaleza jurídica de ECOPETROL, en donde se determinará que será una sociedad de economía mixta de carácter comercial, dentro del orden nacional que estará vinculada al Ministerio de Minas y Energía.

Siendo así, se legitimó que su capitalización estaría compuesta por capital público y privado, llevándola igualmente a ser una entidad pública que está vinculada al Ministerio de Minas y Energía.

En donde al continuar siendo una empresa con capital público se indicó que en materia disciplinaria se tendría una transición, en la cual la Oficina de Control Interno Disciplinario sería la encargada de conocer los procesos que se encontraran en apertura de investigación hasta por el término de 2 años desde su constitución como economía mixta, mientras que por otro lado, la Procuraduría se encargaría de las investigaciones y quejas que se encontraren por tramitar en el lapso de esos dos 2 años, conforme a lo establecido en su Artículo 8. (Congreso de la República, 2006)

Si bien se legitimó que se tendría participación pública y su grado de independencia como entidad pública, al integrar el Artículo 8 se generó

controversia en las interpretaciones, ya que, se estaría eliminando parcialmente la Oficina de Control Interno Disciplinario, quitando competencia y trasladándola exclusivamente a la Procuraduría.

2.2. Potestad disciplinaria de las oficinas de control interno disciplinario: Caso ECOPETROL

2.2.1. Acuerdo No. 02 de 1998 -Creación Oficina de Control Interno Disciplinario- de ECOPETROL.

Con el Acuerdo No. 02 de 1998 se buscaba responder frente a los lineamientos exigidos con la nueva Ley 200 de 1995, en donde se ordenaba que *“Toda entidad u organismo del Estado, excepto la Rama Judicial, debe constituir una unidad u oficina del más alto nivel, encargada de conocer en primera instancia, de los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores”*, ya que internamente no se tenía un órgano determinado que cumpliera con dicha normativa.

Por esto, se aprueba la creación de la Oficina de Control Interno Disciplinario en la Empresa Colombiana de Petróleos ECOPETROL, en el Acuerdo 02 de 1998, en su Artículo Primero, *“la cual reemplaza y sustituye a la Veeduría de la Empresa y ejercerá las funciones propias de su competencia en primera instancia, con absoluta autonomía e independencia y con sujeción a la Constitución Política y a las leyes de la República.”* Igualmente, a través de su Artículo Segundo se tendrá que *“la Ley 200 de 1995 -Código Disciplinario Único- se aplicará a todos los servidores públicos de ECOPETROL, incluidos los trabajadores oficiales sindicalizados y, en general, beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo.”*

Por último, se resalta del presente Acuerdo 02 de 1998, que a través del Artículo 7, se establecerán las funciones de la Oficina de Control Interno Disciplinario de ECOPETROL, entre las cuales a través de su literal a), se consagra la de “Investigar y fallar, en primera instancia, los asuntos disciplinarios que se adelanten por faltas gravísimas y graves, excepto en aquellos casos respecto de los cuales la Procuraduría General de la Nación haya ejercido o ejerza la competencia preferente.” (ECOPETROL, Acuerdo No. 02, 1998)

Como resultado de dicho acuerdo, internamente en la organización de ECOPETROL como sociedad de economía mixta se reconocía su capital público, el cual, creaba unas cargas específicas adicionales a nivel administrativo como la creación de un órgano disciplinario dentro de la entidad, que pudiera responder al llamado de las investigaciones disciplinarias que se estaban adelantando. Incluso, se parte de que sería aplicable para todos aquellos servidores públicos y trabajadores oficiales, dejando más claridad frente a la vinculación de aquellos particulares que se encontraban con relación laboral dentro de la empresa, indicando que frente a estos se daría igualmente la aplicación de un régimen de investigación disciplinaria frente a sus acciones y/ omisiones en virtud de su relación laboral.

2.2.2. Sentencia C-026 de 2009 de la Corte Constitucional

Si bien se buscó el cambio de naturaleza jurídica de ECOPETROL, a través de la Ley 1118 de 2006, se generaron interrogantes, dentro de los cuales a través de su Artículo 8 se estaría deslegitimando la potestad de las Oficinas de Control Interno Disciplinario dentro de los 2 años siguientes a la vigencia de dicha ley y posteriormente entraría a ser únicamente la Procuraduría la entidad encargada de conocer aquellos procesos disciplinarios que se adelantaran dentro de la entidad, transcurridos esos 2

años. Por lo cual, a través de la sentencia C-026 de 2009, se buscó aclarar el futuro de la potestad disciplinaria de ECOPETROL, después de la modificación de su naturaleza jurídica, así:

“(…)el legislador consideró que después de la modificación de la naturaleza jurídica de ECOPETROL los procesos disciplinarios debían seguir su curso dentro de la empresa durante dos años, siempre que “se encontraren con apertura de investigación”. Como consecuencia de declarar inconstitucionales los apartes mencionados - atinentes al plazo y traslado a la Procuraduría - la norma acusada sólo cobijaría los procesos que “se encontraren con apertura de investigación”. Ello plantea el problema señalado anteriormente. En efecto, los demás procesos no seguirían siendo conocidos por la Oficina de Control Disciplinario Interno, lo cual es contrario al principio de Estado de Derecho y las normas de la Carta que lo desarrollan en el ámbito disciplinario. Por esta razón, la Corte declarará inconstitucional también la expresión “se encontraren con apertura de investigación”. (Corte Constitucional. Sentencia C026, 2009).

Se buscó legitimar entonces la potestad disciplinaria de la entidad, sin la limitación temporal de que durante los dos años siguientes a la entrada en vigencia del cambio de naturaleza societaria se conocieran los procesos disciplinarios, consolidando así que sin importar el límite temporal continuarían con el desarrollo de los procesos disciplinarios a través de la Oficina de Control Interno Disciplinario.

2.3. Potestad disciplinaria frente a los trabajadores oficiales: Caso ECOPETROL

2.3.1. Ley 1118 de 2006

A través de la modificación de ECOPETROL como sociedad de economía mixta, se presentaron varios cambios referentes al régimen aplicable y el régimen laboral interno, en donde se crearon diferentes interrogantes de si ya frente al manejo de sus empleados vinculados sería únicamente a través del derecho privado, por lo cual, se desnaturalizaría la potestad disciplinaria proveniente del derecho público, a través de lo consagrado en los siguientes artículos:

“ARTÍCULO 6º. Régimen aplicable a ECOPETROL S. A. Todos los actos jurídicos, contratos y actuaciones necesarias para administrar y desarrollar el objeto social de ECOPETROL S. A., una vez constituida como sociedad de economía mixta, se regirán exclusivamente por las reglas del derecho privado, sin atender el porcentaje del aporte estatal dentro del capital social de la empresa.”

“ARTÍCULO 7º. Régimen laboral. Una vez ocurra el cambio de naturaleza jurídica de ECOPETROL S. A., la totalidad de los servidores públicos de ECOPETROL S. A. tendrán el carácter de trabajadores particulares y por ende, a los contratos individuales de trabajo continuarán aplicándoles las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en la Convención Colectiva de Trabajo y en el Acuerdo 01 de 1977, según sea el caso, con las modificaciones y adiciones que se presenten.

Los trabajadores y pensionados de ECOPETROL S. A. continuarán rigiéndose por las normas que hoy les son aplicables en materia de seguridad social.” (Congreso de la República. Ley 1118, 2006).

2.3.2. Sentencia C 722 de 2007 de la Corte Constitucional

Conforme a los interrogantes que se generaron por el cambio de naturaleza societaria en ECOPETROL, a través de la Sentencia C 722 de 2007 de la Corte Constitucional, se buscó aclarar que la entidad si bien contaba con trabajadores oficiales, esto no los despojaba de su calidad de servidores públicos, debido a que si bien la controversia suscitada específicamente a través del Artículo 7 de la Ley 1118 de 2006, señala el régimen aplicable a los servidores de ECOPETROL, debe entenderse como una ratificación a la calidad de servidores públicos de los empleados de ECOPETROL, que serán trabajadores oficiales, conforme al Artículo 123 de la Constitución Política.

2.3.3. Código de Buen Gobierno 2018 de ECOPETROL

En relación con la regulación interna presentada anteriormente, a través del Código de Buen Gobierno del año 2018, se buscó integrar las mejores prácticas corporativas en materia de transparencia, gobernabilidad y control con el fin de generar confianza al interior del Grupo ECOPETROL, en donde se continúa legitimando la condición de servidores públicos de los trabajadores de ECOPETROL y a su vez se resalta que estos se encuentran sometidos a la Ley 734 de 2002 o normas posteriores que regulen la materia, así:

“Los trabajadores de ECOPETROL, en su condición de servidores públicos, están obligados en todas sus actuaciones a salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia; lo mismo que a cumplir los deberes,

respetar las prohibiciones y estarán sometidos al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses establecidos para esa clase de servidores; por tanto, están sometidos al régimen disciplinario de los servidores públicos contenido en la Ley 734 de 2002, o norma posterior que regule la materia.

El control interno disciplinario en ECOPETROL está en cabeza de la Gerencia de Control Disciplinario de la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento y la segunda instancia corresponde al Presidente de la Sociedad". (ECOPETROL. Código de Buen Gobierno, 2018).

Validando así, nuevamente a través de la normativa interna de la entidad que efectivamente ECOPETROL S.A., se rige bajo los postulados del derecho disciplinario colombiano y deberá cumplir con los distintos requerimientos normativos, para hacer efectiva la potestad disciplinaria, especialmente a través de su Oficina de Control Interno Disciplinario.

3. ANÁLISIS AUTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL, A TRAVÉS DE LOS CUALES SE RESUELVE EL CONFLICTO NEGATIVO DE COMPETENCIA.

Como se indicó previamente, el objeto de la presente investigación se desarrollaría especialmente a través del análisis frente a los Autos A450 de 2021 y A026 de 2022 de la Corte Constitucional, en donde se realiza el primer filtro jurisdiccional para enfatizar que efectivamente ECOPETROL tiene potestad disciplinaria y a través de esta es que se procede consecuentemente a realizar la expedición de los actos administrativos disciplinarios, que han generado gran confusión en sede judicial al buscar impugnación de dichos fallos, ya que a través de estos se pueden imponer sanciones como inhabilidades, incompatibilidades y

terminación del contrato laboral, quedando el interrogante de si deben ser resueltos por medio de la jurisdicción contencioso administrativa o laboral.

Se ha buscado deslegitimar la potestad disciplinaria de ECOPETROL al indicar que debe ser únicamente mediante de la jurisdicción laboral la revisión de todo lo concerniente con sus vinculaciones laborales, por una indebida interpretación, de que las controversias laborales deben ser tramitadas por jurisdicción laboral, olvidando que los trabajadores oficiales hacen parte de la categoría de servidores públicos como se ha desarrollado en el Artículo 123 de la Constitución Política.

3.1. Competencia de la Corte Constitucional para resolver los conflictos negativos de competencia.

A través del numeral 11 del Artículo 241 de la Constitución Política se legitima a la Corte Constitucional para que sea el órgano judicial competente para resolver todos los conflictos de competencia entre jurisdicciones.

Dicha competencia se reitera a través del Auto 155 de 2019, en donde la misma Corte Constitucional señala los presupuestos (subjetivo, objetivo y normativo), para que se configure conflicto de jurisdicción que procederán a tramitar, teniendo como presupuesto objetivo aquel en el que se genere controversia en al menos dos autoridades que administren justicia y pertenezcan a diferentes jurisdicciones; desde el presupuesto objetivo debe verificarse la existencia de una causa judicial sobre la cual se suscite la controversia, y finalmente, mediante el presupuesto normativo donde resulta necesario que las autoridades en colisión manifestaran a través de pronunciamiento expreso aquel sustento constitucional o legal, que sustentarán su competencia para conocer del asunto concreto. (Corte Constitucional. Auto A155, 2019)

Así pues, teniendo en cuenta que la Corte Constitucional es el órgano competente para revisar los conflictos de competencia, en el presente estudio se abordarán específicamente los conflictos de competencia en los que varios jueces se rehúsan a asumir el conocimiento de un mismo asunto, para lo cual aducen su incompetencia, lo cual será tramitado como un conflicto de competencia negativo.

Dicho conflicto de competencia negativo que se revisará a continuación se da entre la jurisdicción contencioso administrativa y la jurisdicción laboral, indicándose mutuamente que no son los despachos encargados de tramitar conflictos derivados de los vínculos laborales de ECOPETROL, ya que la primera indica que no son servidores públicos sus trabajadores y se deben regir por los lineamientos del derecho privado laboral; mientras que por otro lado, desde la jurisdicción laboral se indica que debe ser a través de la vía contencioso administrativa el examen de dichas relaciones por derivarse las controversias de actos administrativos disciplinarios, expedidos desde la potestad disciplinaria por su porcentaje de entidad estatal.

Finalmente, se resalta que si bien la Corte Constitucional en esta instancia se encarga de revisar los conflictos negativos de competencia y no causales de admisibilidad o de proferir fallos que resuelvan el litigio de fondo de cada demanda, en esta sede comenzará a crear precedente judicial, el cual servirá para el análisis de casos similares, frente a los cuales, en caso de no querer realizar la evaluación judicial de forma similar, debe entonces especificarse por dicho juez las razones por las cuales se apartará de dicho sustento para tomar su decisión, como se ha plasmado en la Sentencia SU 611/17 por parte de la Corte Constitucional, indicando que la obligatoriedad de la jurisprudencia de las altas cortes se encuentra vinculada con la seguridad jurídica, buscando generar confianza legítima sobre las normas que regulen relaciones jurídicas, por lo cual, en ciertos casos se entenderá que es necesario apartarse de dicho precedente,

pero debe ser realizado con la argumentación suficiente para justificar el abandono o cambio jurisprudencial asegurando la prevalencia de igualdad en situaciones jurídicas.(Corte Constitucional Sentencia SU 611, 2017)

Esto, con aras a que muchas veces un proceso judicial se encuentra adelantado, en el cual incluso se han practicado pruebas y se termina remitiendo a la jurisdicción que se considera competente, generando desgaste judicial, lo cual, se podría evitar con el sustento normativo de exámenes de conflictos de jurisdicción de competencia frente a procesos similares revisados por la Corte.

3.2. Auto A450 de 2021 de la Corte Constitucional.

3.2.1. Hechos origen de la demanda.

El 2 de noviembre de 2016, el señor Wilmar Calderón Olmos, a través del medio de control nulidad y restablecimiento del derecho buscaba que se dejara sin efecto las cartas a través de las cuales ECOPETROL terminó unilateralmente el contrato de trabajo y subsidiariamente se ordenara el pago de salarios y prestaciones sociales adeudadas, ya que se había vulnerado el debido proceso disciplinario propio de los servidores públicos.

3.2.2. Remisión por competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa a la jurisdicción laboral.

El despacho encargado de conocer la demanda de nulidad y restablecimiento del derecho fue el Tribunal Administrativo de Cundinamarca – Sección Segunda – Subsección B, en donde declaró la falta de jurisdicción y controversia al ser ECOPETROL una sociedad de Economía Mixta y el régimen legal aplicable a todos los actos, contratos y actividades necesarias para administrar y desarrollar el objeto social de ECOPETROL es de derecho privado,

por lo cual, la controversia debía ser tramitada a través de un Juzgado Laboral del Circuito.

3.2.3. Remisión por competencia de la jurisdicción laboral a la Corte Constitucional para que realizara revisión del conflicto de competencia negativo.

El nuevo despacho sería el Juzgado 36 Laboral del Circuito de Bogotá, el cual indicó que no era competente para conocer del proceso, y propuso conflicto negativo de competencia, ya que, se solicitaba que se garantizara por parte de ECOPETROL el debido proceso administrativo que tenía el demandante en calidad de servidor público.

3.2.4. Recepción del conflicto negativo de competencia por parte de la Corte Constitucional

Para proceder a realizar el respectivo análisis frente al caso en concreto y determinar cuál sería el despacho competente, por parte de la Corte Constitucional se estudió la naturaleza jurídica de la vinculación de los empleados de ECOPETROL.

En dicho estudio se tiene que a través del Artículo 7 de la Ley 1118 se prevé el régimen laboral de los servidores públicos de ECOPETROL, en donde “la totalidad de los servidores públicos de ECOPETROL S. A. tendrán el carácter de trabajadores particulares, por ende, a los contratos individuales de trabajo continuarán aplicándoles las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo de Trabajo” (Congreso de la República. Ley 1118, 2006).

Igualmente, se desarrolla el estudio de los trabajadores vinculados a ECOPETROL, siendo estos servidores públicos, a través de la sentencia C-722 de 2007, indicando que frente al régimen jurídico aplicable a los contratos de trabajo serían trabajadores particulares, exceptuando a el Presidente y al Jefe de la

Oficina de Control Interno Disciplinario, quienes serán los únicos vinculados en calidad de empleados públicos de libre nombramiento y remoción.

3.2.5. Análisis competencia jurisdicción contencioso-administrativa

Se descarta la competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa, ya que, a través del artículo 104 del CPACA, se indica el campo de conocimiento contencioso administrativo que será frente “a las controversias y litigios originados en actos, contratos, hechos, omisiones y operaciones, en los que estén involucradas entidades públicas, o los particulares cuando ejerzan función administrativa”. Por otro lado, a través del numeral 4 del Artículo 105 se establecen excepciones a la regla general, frente a los conflictos laborales de carácter laboral surgido entre las entidades públicas y sus trabajadores oficiales, serán tramitados a través de la jurisdicción laboral”. (Congreso de la República Ley 1437, 2011).

Es decir, ya que el objeto de la controversia fue encaminado en la terminación de la relación laboral, será la jurisdicción laboral encargada de esta controversia.

3.2.6. Análisis competencia jurisdicción laboral

El asunto objeto de la litis cuenta con hechos de carácter laboral, ya que se originó por controversia derivada de la terminación del contrato laboral y la regulación encargada de situaciones similares es efectivamente la jurisdicción Laboral, conforme al Artículo 2 de la Ley 712 de 2001, al recibir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente de un contrato de trabajo, sin distinguir la calidad o naturaleza privada o pública de las partes en conflicto.

3.2.7. Fallo

Conforme al análisis realizado por la Corte Constitucional se concluye que cuando los empleados de ECOPELROL que no sean el Presidente o al Jefe de la Oficina de Control Interno, ocasión a la terminación al contrato de trabajo, deben

acudir directamente a la jurisdicción laboral conforme al Artículo 2 de la Ley 712 de 2001.

Siendo así, procede a indicar que el despacho encargado de conocer la demanda sería el Juzgado 36 Laboral del Circuito de Bogotá, por lo cual, debe ser remitido el expediente a dicha entidad.

3.2.8. Reglas aplicables al caso concreto.

En resumen, se buscó entender la naturaleza jurídica de ECOPETROL a través de la Ley 1118 de 2006, específicamente frente al régimen laboral de los servidores públicos de ECOPETROL, en primer momento, con aras de determinar si eran aplicables los artículos 104-105 del CPACA, ya que si bien se ha entendido que los trabajadores vinculados laboralmente a ECOPETROL serían servidores públicos, como excepción a la regla general, se tendría que el Presidente y el Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario serían los únicos que desarrollarían a través de la jurisdicción contencioso administrativa aquellos problemas únicamente de índole laboral.

Siendo así, si bien ECOPETROL tiene potestad disciplinaria para llevar el debido proceso disciplinario conforme a la Ley 734 de 2002, el caso origen de controversia no fue originado de las actuaciones de la potestad disciplinaria, sino de una terminación laboral como tal, por lo cual, sería únicamente competencia de la jurisdicción laboral, conforme al artículo 2 de la Ley 712 de 2001.

3.3. Auto A026 de 2022 de la Corte Constitucional.

3.3.1. Hechos origen de la demanda

El 3 de abril de 2019, el señor Jhonny Fernando Cantillo Bravo, presentó demanda en contra de ECOPETROL a través del medio de control nulidad y

restablecimiento del derecho, con la finalidad de que se proferiera la nulidad de los actos administrativos mediante los cuales fue declarado responsable disciplinariamente y el acto administrativo a través del cual se resolvió recurso de apelación confirmando la decisión de primera instancia, al igual, que el restablecimiento del derecho solicitando vinculación inmediata a su cargo y el pago de los salarios dejados de percibir desde la desvinculación de la entidad.

3.3.2. Remisión por competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa a la jurisdicción laboral.

El primer despacho encargado de conocer el proceso fue el Tribunal Administrativo de Bolívar, el cual declaró la falta de competencia por razón de cuantía y ordenó remisión a los Juzgados Administrativos de Cartagena.

Una vez recibió la demanda de nulidad y restablecimiento de derecho el Juzgado 5 Administrativo de Cartagena, indicó que conforme a la naturaleza jurídica de ECOPETROL, se contaba con un régimen de derecho privado para sus relaciones laborales, por lo cual, el demandante era un trabajador oficial y la destitución del cargo se derivó indirectamente del contrato de trabajo, teniendo así, como juez competente al ordinario laboral que sería el encargado de revisar el presente caso.

3.3.3. Remisión por competencia de la jurisdicción laboral a la Corte Constitucional para que realizara revisión del conflicto de competencia negativo.

El Juzgado 5 Laboral del Circuito de Cartagena remitió el presente proceso para que se examinara conflicto negativo de competencia, por parte de la Corte Constitucional, ya que era la jurisdicción contenciosa – administrativa la encargada de revisar el presente proceso, debido a que los trabajadores vinculados a ECOPETROL conforme el Artículo 123 de la Constitución Política eran servidores públicos, ECOPETROL es una entidad descentralizada de economía mixta y si

bien los empleados de ECOPETROL son particulares, esto no los despoja de su calidad de servidores públicos conforme a la sentencia C-722 de 2007, por lo cual, el demandante es sujeto disciplinable conforme a la Ley 734 de 2002 y se le impuso una sanción disciplinaria a través de un acto administrativo.

3.3.4. Recepción del conflicto negativo de competencia por parte de la Corte Constitucional

Se realizaría por parte de la Corte Constitucional el estudio directo de la competencia de ECOPETROL para adelantar investigaciones disciplinarias, la aplicación del régimen disciplinario a los servidores público y la competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa para realizar el control de legalidad de los actos de carácter disciplinario.

3.3.5. Análisis competencia jurisdicción contencioso-administrativa

Se indica que la potestad sancionadora disciplinariamente de los servidores públicos es ejercida por las propias entidades a las que se encuentren vinculados, esto a través de las oficinas de control interno disciplinario y si bien la Procuraduría cuenta con la potestad preferente para ejercer estas acciones disciplinarias, sería en ocasiones excepcionales.

Si bien se realizó la transición de ECOPETROL como sociedad de economía mixta, no se debe entender que dicha transición afecta la potestad disciplinaria de la entidad y que se entienda a la Procuraduría como única entidad encargada de ejercer actividades disciplinarias frente a los servidores públicos vinculados a ECOPETROL, conforme a lo establecido en la Sentencia C-026 de 2009.

Igualmente, se examina que los trabajadores vinculados a ECOPETROL solo tendrán el carácter de particulares únicamente en cuanto al régimen laboral y se regirán por el Código Sustantivo del Trabajo, en lo demás conservarán la calidad de servidores públicos.

Finalmente, se reitera que conforme a lo establecido por el Consejo de Estado en SU del 9 de agosto de 2016, se tendría el control por juez contencioso administrativo de los actos administrativos disciplinarios.

3.3.6. Análisis competencia jurisdicción laboral -El Auto 450 de 2021 no es un precedente aplicable-

El auto objeto de estudio anteriormente no sería aplicable al presente caso, ya que conforme a la Corte Constitucional se pretendían dos cosas completamente diferentes, por un lado a través del Auto 450 de 2021 se buscaba la nulidad de cartas a través de las cuales ECOPETROL dio por terminado el contrato laboral (relación empleado – empleador), en tanto, a través del presente proceso se buscaba era directamente la nulidad y restablecimiento del derecho derivado de actos administrativos disciplinarios, teniendo dos objetos de materia completamente diferentes.

3.3.7. Fallo

Ya que la jurisdicción contencioso-administrativa a través de los Artículos 104 – 105 del CPACA, consagra que será la encargada de tramitar aquellos asuntos derivados de controversias por los actos administrativos de las entidades estatales, en el caso a tratar se pretende la nulidad de actos administrativos derivados de la potestad disciplinaria de ECOPETROL y por ende, no se debe tramitar a través de la jurisdicción laboral.

Finalmente, se indica que el despacho competente de conocer la demanda es el Juzgado 5 Administrativo de Cartagena.

3.3.8. Reglas aplicables al caso concreto

Si bien en los últimos dos Autos analizados se parte de las relaciones laborales establecidas con ECOPETROL, debe entenderse que por el solo hecho de que la entidad cuente con la potestad disciplinaria para realizar y efectivamente

proferir actos administrativos disciplinarios, no significa que todas las actuaciones relacionadas con el régimen laboral deban ser revisadas por la jurisdicción laboral.

Se procede a realizar el análisis inicial de la naturaleza jurídica de ECOPETROL, especialmente frente a lo consignado en la Ley 1118 de 2006, en las sentencias C-722 de 2007 y C-026 de 2009, indicando la calidad de servidores públicos de los empleados vinculados a ECOPETROL y la legitimación de la potestad disciplinaria de dicha entidad.

Posterior al análisis de la naturaleza jurídica de ECOPETROL y su régimen aplicable, se determinó que especialmente frente a lo consignado en los artículos 104 y 105 del CPACA, se debe tramitar el presente caso a través de la jurisdicción contencioso-administrativa, con aras de velar por los intereses propios de los servidores públicos.

Finalmente, al buscar apartarse del precedente establecido en la decisión del Auto A450 de 2021, la Sala indica, reiteradamente que el Auto A026 de 2022 se ceñirá a las normas de derecho público, toda vez, que efectivamente se hizo un examen desde la búsqueda de la declaración de nulidad y restablecimiento del derecho de un acto administrativo, específicamente disciplinario, es decir, desde la esfera de funciones públicas desarrolladas por el servidor público, en tanto, a través del Auto A450 de 2021, se partió del estudio de caso derivado de unas cartas de terminación laborales, que se regirán por el Código Sustantivo del Trabajo, al no ser estas resultado de la ejecución de la potestad disciplinaria concentrada en ECOPETROL. no fueron entendidas como actos administrativos, sino actos propios del velo privado, lo cual sería objeto de la jurisdicción laboral.

4. SINTESIS

Si bien se han tenido problemas de interpretación frente al régimen aplicable a los empleados vinculados a ECOPETROL, se puede entender que con el examen inicial frente a la competencia de la jurisdicción contencioso administrativa y laboral, desarrollado a través de los Autos A450 de 2021 y A026 de 2022, debe siempre verificarse la naturaleza jurídica de la entidad y si el medio escogido por el demandante es óptimo al desarrollo de ECOPETROL desde la perspectiva del desarrollo de sus actividades propias del derecho privado, o si por el contrario se acudió a la esfera judicial en el ejercicio de las actividades objeto del derecho público.

Con las dos perspectivas de los casos análisis de estudio, se pudo evidenciar que se examina todo el régimen jurídico de ECOPETROL, para encontrar en cada caso específico cuál será el derecho aplicable al asunto, ya que al ser una sociedad de economía mixta el desarrollo de sus laborales no es atribución restrictiva frente al derecho público o privado, sino que se encamina dentro de ambos, lo cual, a la hora de determinar los juicios de evaluación de sus trabajadores ha generado una zona gris, al buscar invalidar desde una perspectiva a sus trabajadores indicando que estos únicamente deben ser juzgados a través del derecho laboral, ya que no son parte de la estructura de los servidores públicos, lo cual, no es del todo cierto, ya que al contar con la atribución de trabajadores oficiales internamente se ha designado que estos serán sujetos disciplinables a la vista de la normativa interna consagrado con las atribuciones de la Oficina de Control Interno Disciplinario y al igual, que su reiteración jurisprudencial.

Si bien en los últimos dos Autos analizados se parte de las relaciones laborales establecidas con ECOPETROL, debe entenderse que por el solo hecho

de que la entidad cuente con la potestad disciplinaria para realizar y efectivamente proferir actos administrativos disciplinarios, no significa que todas las actuaciones relacionadas con el régimen laboral deban ser revisadas por la jurisdicción laboral.

Es decir, si bien en el primer auto estudiamos que efectivamente era un caso objeto de estudio de la jurisdicción laboral, ya que no se centraba en el estudio de un acto administrativo, sino en las cartas de terminación laboral y estas no eran actos administrativos, debe tenerse que en el presente auto se examina la potestad disciplinaria ya que el objeto en disputa son actos administrativos disciplinarios que despliegan el ejercicio del proceso disciplinario adelantado por la Oficina del Control Interno de ECOPETROL, lo cual sí es objeto de revisión contencioso administrativa especialmente por lo consagrado en los artículos 104 y 105 del CPACA.

De modo que, un empleado vinculado a ECOPETROL será objeto del régimen aplicable tanto a particulares, como a servidores públicos, conforme a la creación societaria de economía mixta, lo cual, en muchas ocasiones puede derivar a controversias judiciales, al generarse una disputa frente a la jurisdicción contenciosa administrativa y la ordinaria laboral, encontrándose en la esfera de un conflicto negativo de competencia, para la interpretación de cuáles actuaciones deben ser objeto de análisis de cada jurisdicción. Siendo así, se tendrá que reiteradamente se dirá que en materia laboral los trabajadores se regirán bajo la normativa del Código Sustantivo del Trabajo y específicamente a través del desarrollo de aquellas funciones públicas encomendadas serán objeto de la potestad sancionatoria estatal, y se encasillarán entonces en su calidad de trabajadores oficiales, que conforme al Artículo 123 de la Constitución y a través del desarrollo jurisprudencial, se considerarán estos también como servidores públicos, a los cuales se les deberá garantizar el debido proceso a través de la Oficina de Control Interno Disciplinario que se rige bajo los parámetros de derecho público.

5. CONCLUSIONES

En primer lugar, se tiene que frente a la problemática en la que se encausan las sociedades de economía mixta en Colombia al encontrarse incursos de la aplicación por un lado de la regulación del derecho privado y por el otro, de la regulación del derecho público, debe entonces contarse con una reglamentación interna específica dentro de cada entidad, que busque delimitar las atribuciones frente a las actividades objeto de su desarrollo social, ya que si bien, uno de los parámetros para encasillar una actividad como pública es que con el desarrollo de la misma se esté ejerciendo una función pública, por otro lado, con el desarrollo de una actividad encaminada a generar efectos comerciales, se ha entendido inicialmente que será parte del derecho privado, lo cual, no es siempre cierto y deberá analizarse cada caso específico.

Por otro lado, si bien ECOPETROL desde sus inicios ha indicado que su objeto se desarrollará con la aplicación de actividades tanto públicas, como privadas, no se ha delimitado completamente las atribuciones enmarcadas a cada esfera, por lo cual, puede ser una de las razones frente a las cuales se genere tanta controversia a la hora de buscar determinar si sus empleados vinculados, son 100% trabajadores oficiales - particulares que no ejercen funciones públicas, o pueden ser encaminados en la definición de servidores públicos conforme al artículo 123 de la Constitución Política de Colombia.

Si bien a través de los exámenes revisados frente a los conflictos de competencia negativa, se tienen ambas perspectivas de la aplicación de régimen privado o público, se parte de que será objeto de desarrollo de la demanda en gran parte argumentar si la actuación objeto de la controversia versó frente a las actividades públicas o privadas objeto de la empresa, como se desarrolló con las cartas de terminación solicitando un debido proceso interno disciplinario y los

actos administrativos disciplinarios que ordenaron destitución e inhabilidades como sanciones disciplinarias propiamente dichas.

Esto, dejando una gran parte al litigio el determinar si la vía de acción utilizada fue en aras de controvertir la potestad disciplinaria sancionatoria de la entidad o simplemente se derivó de una controversia base del derecho privado.

Se tiene entonces, que por parte de la organización interna de ECOPETROL y de cualquier sociedad específicamente de economía mixta el desarrollar sus lineamientos encausados a determinar la claridad frente a sus actuaciones, debe entenderse que sí serán servidores públicos sus trabajadores, legitimando la potestad disciplinaria punitiva con la que se cuenta internamente, cumpliendo entonces las cargas de los lineamientos de derecho público al cumplir con fines constitucionales.

Ahora bien, si bien se analiza el esquema normativo interno de ECOPETROL y el desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional, especialmente frente a los Autos A450 de 2021 y A026 de 2022, que han buscado desentrañar las implicaciones públicas y privadas, se tendrá que a gran escala las funciones del desarrollo derecho laboral interno de carácter privado podrían encaminarse posteriormente a las conductas establecidas en el Código Disciplinario vigente, dejando así la gran pregunta ¿las actuaciones derivadas de los trabajadores vinculados a ECOPETROL deberían ser objeto exclusivo en todas las ocasiones revisión de la Oficina de Control Interno Disciplinario?, esto con aras a garantizar que efectivamente se tenga el cumplimiento de un debido proceso, porque no son solo trabajadores, estos también cuentan con su carácter de servidores públicos, entonces se podría en un punto encasillar erróneamente a un trabajador desde el derecho laboral privado, vulnerando así un debido proceso estructurado, bajo la potestad disciplinaria con la que efectivamente cuenta ECOPETROL.

Finalmente, se legitima que ECOPETROL efectivamente cuenta con potestad disciplinaria para revisar y examinar la conducta de los trabajadores oficiales, pero lo que verdaderamente disminuiría las controversias judiciales y los conflictos negativos de competencia, sería un desarrollo interno normativo más determinado en el cual, se establezcan las características de cada función desarrollada en la empresa, es decir, determinar más claramente cuáles actividades hacen parte de la esfera de las potestades públicas y de las potestades privadas, con la finalidad de desestimar en un futuro acciones judiciales, por el erróneo encausamiento de las pretensiones y por consiguiente jurisdicción.

6. BIBLIOGRAFÍA

Referencias

Flórez, A. (2023). Manual de procedimiento disciplinario. Bogotá: LEYER.

Hernández, J (2022). Manual de derecho disciplinario

Normativas

Colombia. Consejo Admirable (1830) Constitución Política de Colombia

Colombia. Asamblea Nacional Constituyente (1886) Constitución Política de Colombia

Colombia. Congreso de la República. Ley 165 (1948). Por la cual se promueve la organización de una empresa colombiana de petróleos y se dictan otras disposiciones.

Colombia. Presidencia de la República. Decreto 30 (1951). Por el cual se organiza la Empresa Colombiana de Petróleos.

Colombia. Presidencia de la República 3135 (1968). Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.

Colombia. Asamblea. Nacional Constituyente (1991). Constitución Política de Colombia.

Colombia. Congreso de la República. Ley 200 (1995). Por la cual se adopta el Código Disciplinario Único.

Colombia. Congreso de la República. Ley 734 (2002). Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

Colombia. Congreso de la República. Ley 1118 (2006). Por la cual se modifica la naturaleza jurídica de Ecopetrol S.A. y se dictan otras disposiciones.

Colombia. Congreso de la República Ley 1437 (2011). Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

Colombia. Congreso de la República. Ley 1952 (2019). Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

ECOPETROL. Acuerdo No. 02 (1998) Por la cual se crea la Oficina de Control Disciplinario Interno en la Empresa Colombiana de Petróleos
“ECOPETROL”

ECOPETROL. Código de Buen Gobierno (2018)

Corte Constitucional (2007). Bogotá. C-722 de 2007 Magistrado
Ponente: CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ.

Corte Constitucional (2009). Bogotá C-026 de 2009 Magistrado
Ponente: MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Corte Constitucional (2017). Bogotá Sentencia SU 611 de 2017 Magistrado
Ponente: LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Corte Constitucional (2019). Bogotá Auto A155 de 2019 Magistrado
Ponente: LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Corte Constitucional (2021). Bogotá. Auto 450 de 2021. Magistrado
Ponente: CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Corte Constitucional (2022). Bogotá. Auto A026 de 2022 Magistrado
Ponente: GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO