



Principales cambios sustanciales

Nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021) frente al Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002)

Principales cambios sustanciales del nuevo Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021) frente al Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002)

A manera de introducción, vale la pena traer a colación algunas de las manifestaciones efectuadas por los ponentes, en su exposición de motivos del proyecto de reforma al Código Disciplinario Único¹, en el sentido de que su pretensión era entregar un “(...) código de disciplina mucho más claro, eficiente, práctico, proporcionado y, muy especialmente, aumentando en gran medida las garantías y los derechos fundamentales de quien debe ser investigado”.

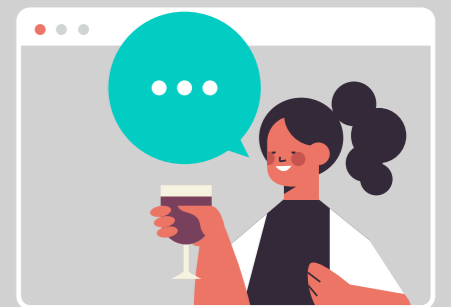
En atención a ello, se introdujeron cambios en los siguientes temas y principios fundamentales que rigen el derecho disciplinario:

- I. Inclusión, como principio, del respeto a la dignidad humana, en concordancia con los postulados constitucionales y de derecho internacional humanitario.
- II. La especialidad de la norma disciplinaria y subsidiariedad de la ley penal para tipificar las conductas (acudir a los tipos de la ley penal solo si la conducta no se adecua especialmente a los tipos disciplinarios).
- III. Inclusión, como principio, de la investigación integral, cuyo concepto estaba incluido como imparcialidad del funcionario en la búsqueda de la verdad.
- IV. En el principio de gratuidad, se incluye que los investigados tienen derecho a que se les entregue gratuitamente copia simple o reproducción de los autos interlocutorios, el auto de citación a audiencia, la formulación de cargos y los fallos que se profieran.
- V. Inclusión expresa del principio de congruencia, cuya finalidad es que el disciplinado sea declarado responsable disciplinariamente de los hechos o las faltas disciplinarias que consten en la formulación de cargos, sin perjuicio de la posibilidad de su variación.
- VI. Inclusión, como principio, de la cláusula de exclusión probatoria de la prueba obtenida con violación de los derechos y las garantías fundamentales.

Igualmente, se observa que fueron tomadas en cuenta las posturas de la Corte Constitucional; se ajustaron los *quantum* punitivos de las sanciones para acoplarlas al principio de proporcionalidad; se organizaron las faltas gravísimas en capítulos especializados “(...) encuadrándolas en ciertos capítulos para evidenciar su particular especialidad”, a fin de facilitar el ejercicio de adecuación típica de las conductas juzgadas y exigir mayor precisión.

A continuación, se presenta un cuadro comparativo para evidenciar los cambios entre el Código Disciplinario Único – CDU– (Ley 734 de 2002) y el Código General Disciplinario – CGD– (Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021).

¹ Exposición de motivos del Proyecto de Ley N.º 55 de 2014 del Senado de la República. Gaceta del Congreso N.º 401 del 6 de agosto de 2014.



TÍTULO I. PRINCIPIOS Y NORMAS RECTORAS DE LA LEY DISCIPLINARIA

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Titularidad de la potestad disciplinaria, titularidad e independencia de la acción, competencias jurisdiccionales de la Procuraduría General de la Nación.	<p>El Estado es el titular de la potestad disciplinaria (art. 1).</p> <p>La titularidad de la acción disciplinaria corresponde a las Oficinas de Control Disciplinario Interno y a los demás funcionarios que, de conformidad con la ley, ostenten dicha potestad sin perjuicio del poder preferente que corresponde a la Procuraduría General de la Nación y a las Personerías distritales y municipales (art. 2).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Aclara que la acción disciplinaria es independiente de cualquier otra que pueda surgir de la comisión de la falta. Atribuye funciones disciplinarias jurisdiccionales a la Procuraduría General de la Nación sin perjuicio de la competencia que la rama judicial conserva en el ámbito contencioso administrativo para el control de las decisiones disciplinarias. Asigna a la Procuraduría General de la Nación competencia privativa (es decir, exclusiva) para conocer los procesos disciplinarios contra servidores públicos de elección popular y contra sus propios servidores, con excepción de aquellos que gocen de fuero especial y de los congresistas, a quienes se les aplica el régimen ético y disciplinario expedido a través de la Ley 1828 de 2017. Precisa que los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación podrán ser investigados en el marco de la jurisdicción disciplinaria (art. 2).
Principio de legalidad.	<p>Los sujetos disciplinables solamente pueden ser investigados y sancionados por comportamientos descritos como falta en la ley vigente al momento de su realización (art. 4).</p>	<p>Se precisa lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Que el mencionado principio de legalidad abarca no solo las normas que forman parte del Código General Disciplinario, sino que además se extiende a las denominadas "normas complementarias" que no forman parte del Código (también llamadas "normas en blanco") y sirven o son necesarias para la determinación de la tipicidad de la conducta disciplinariamente sancionable. Que en la labor de adecuación típica se deben aplicar los principios de especialidad y subsidiariedad (art. 4).
Debido proceso.	<p>El disciplinable debe ser investigado por funcionario competente, con observancia de las normas que rigen el proceso disciplinario y conforme a la ley que establece la estructura y organización del Ministerio Público (Art. 6).</p>	<p>La reforma al CGD:</p> <ul style="list-style-type: none"> Establece que la función de juzgamiento se debe llevar a cabo por funcionario distinto al que instruye la investigación, con independencia, imparcialidad y autonomía. Consagra el principio de la prevalencia de lo sustancial sobre las formas. Enfatiza el derecho del disciplinable a que su fallo sancionatorio sea revisado por una autoridad diferente, bien sea a través del trámite de recurso de apelación o del trámite de doble conformidad cuando el primer fallo sancionatorio sea proferido por el procurador general de la Nación (art. 3 de la Ley 2094 de 2021, que modifica el art. 12 de la Ley 1952 de 2019).
Gratuidad de la actuación disciplinaria.	<p>Ninguna actuación procesal implica gasto para los intervinientes en el proceso, con excepción del costo de copias cuando son solicitadas (art. 10).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Consagra el derecho de los sujetos procesales a que se les entregue de manera gratuita copia simple o reproducción de los autos interlocutorios, el auto de citación a audiencia y el de formulación de cargos, así como de los fallos que se profieran (art. 17).
Favorabilidad.	<p>La ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable (art. 14).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se precisa que la favorabilidad se predica no solo de las normas sustanciales, sino además de las procesales con efectos sustanciales. Se dispone que dicho principio también sea aplicable durante la etapa de ejecución de la sanción (art. 8).

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Principio de igualdad.	<p>Establece que las autoridades disciplinarias deben tratar a los destinatarios de la ley sin ningún tipo de discriminación (art. 15).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Señala que las autoridades deben garantizar y hacer efectiva la igualdad de los intervinientes, así como proteger especialmente a las personas que, por su condición económica, física y/o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. Incluye la "orientación sexual" y la "identidad de género" como circunstancias por las cuales también se entiende prohibida la discriminación, así como cuestiones relativas al color de piel, la condición social, la profesión, el origen étnico y las creencias y prácticas culturales (art. 7).
Proporcionalidad y razonabilidad de la sanción disciplinaria	<p>La sanción disciplinaria debe corresponder a la gravedad de la falta cometida, y su graduación debe efectuarse de conformidad con los criterios señalados en el mismo Código (art. 18).</p>	<ul style="list-style-type: none"> El nuevo Código Disciplinario Único incorpora, al lado del principio de proporcionalidad, el de razonabilidad (art. 6).
Interpretación de la ley disciplinaria, imparcialidad del funcionario e investigación integral.	<p>En la interpretación y aplicación de la ley disciplinaria, el funcionario respectivo debe tener en cuenta que la finalidad del proceso es la prevalencia de la justicia, la efectividad del derecho sustantivo, la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y las garantías debidos a las personas intervinientes (art. 20).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Desaparece la norma del artículo 20 del Código Disciplinario Único, que se titulaba "Interpretación de la ley disciplinaria". El Código Disciplinario Único crea el principio denominado "investigación integral", con el cual es obligación de las autoridades disciplinarias investigar con igual rigor los hechos y las circunstancias que demuestren no solo la existencia de la falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado, sino además los que tiendan a demostrar su inexistencia o los que le eximan de responsabilidad (art. 13). Los deberes señalados en el artículo 13 antes mencionado estaban incluidos en el artículo 129 de la Ley 734 de 2002, dentro del título VI (pruebas), en donde se entendían como manifestación y desarrollo del deber general del funcionario competente orientado hacia la "búsqueda de la verdad real" dentro del proceso disciplinario.
Congruencia.	<p>No estaba expresamente regulada en el Código Disciplinario Único.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se incluye como principio, conforme al cual el disciplinado no podrá ser declarado responsable por hechos ni faltas disciplinarias que no consten en el auto de citación a audiencia y formulación de cargos sin perjuicio de la posibilidad de su variación (art. 20).
Cláusula de exclusión e inexistencia de la prueba.	<p>En el artículo 140 del CDU, se consideran "inexistentes" las pruebas que se recaudan sin el lleno de las formalidades sustanciales o con desconocimiento de los derechos fundamentales del investigado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se establece como principio rector que la prueba obtenida con violación de los derechos y las garantías fundamentales será nula de pleno derecho, por lo que deberá excluirse de la actuación procesal. Idéntico tratamiento recibirán las pruebas que sean consecuencia de las pruebas excluidas o aquellas que solo puedan explicarse en razón de su existencia, con las siguientes excepciones: la fuerza independiente, el vínculo atenuado, el descubrimiento inevitable y los demás que establezca la ley (art. 21).



TÍTULO II.

LA LEY DISCIPLINARIA

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Destinatarios de la ley disciplinaria.	<ol style="list-style-type: none"> I. Los servidores públicos, aun cuando se encuentren retirados del servicio. II. Los particulares a los que se refiere el Código. III. Los servidores públicos que tengan la calidad de gerentes de cooperativas, fundaciones, corporaciones y asociaciones creadas y organizadas por el Estado o con su participación mayoritaria. IV. Los indígenas que administren recursos del Estado (art. 25). 	<ul style="list-style-type: none"> • En el caso de los miembros de comunidades indígenas, se establece que no solamente son disciplinables las personas que administren recursos del Estado, sino además y, de manera general, las que ejerzan funciones públicas (art. 25). • En el Código General Disciplinario, se reorganiza el título II, el cual pasa a denominarse "Disposiciones generales", y dentro de este, se mantiene el capítulo III, que se refiere exclusivamente a los sujetos disciplinables y/o destinatarios de la ley disciplinaria (art. 25).
La falta disciplinaria.	Constituye falta disciplinaria, y da lugar a la acción y sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas que el Código prevé y que conllevan incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por algunas de las causales de exclusión que el Código consagra (art. 23).	<ul style="list-style-type: none"> • La norma sobre falta disciplinaria, que en el CDU se encontraba dentro del capítulo I (titulado "La función pública y la falta disciplinaria"), del título II, fue retirada de dicho capítulo y se creó el capítulo IV, denominado "Falta disciplinaria", dentro del CGD (art. 25).
Autor de la falta disciplinaria.	Es autor de la falta disciplinaria quien la cometa o quien determine a otro a cometerla, a pesar de que los efectos de esta se produzcan después de la dejación del cargo o función (art. 26 del capítulo III. Sujetos disciplinables).	<p>La reforma al CGD:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se mantiene el precepto, aunque ahora se incluye en el capítulo IV, sobre falta disciplinaria (art. 30).
Formas de realización del comportamiento.	Las faltas disciplinarias se realizan por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de funciones, precisando que, cuando se tiene el deber jurídico de impedir un resultado, el no evitarlo pudiendo hacerlo equivale a producirlo (art. 27).	<ul style="list-style-type: none"> • Se mantiene el precepto, aunque ahora ya no forma parte del anterior capítulo IV del CDU ("Formas de realización del comportamiento"), sino del capítulo IV del CGD, denominado "Falta disciplinaria" (art. 30).



Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fuerza mayor o caso fortuito. 2. El estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado. 3. El cumplimiento de orden legítima de autoridad competente, emitida con las formalidades legales. 4. El acto de salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad. 5. La insuperable coacción ajena o el miedo insuperable. 6. Tener la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria. 7. La situación de inimputabilidad, caso en el cual se debe dar aplicación de los mecanismos administrativos que permitan el reconocimiento de las inhabilidades sobrevinientes, con la salvedad de que no habrá reconocimiento de inimputabilidad cuando el disciplinable hubiere preordenado su comportamiento (art. 28). 	<ul style="list-style-type: none"> • Se separan las causales de fuerza mayor y de caso fortuito, las cuales, en la nueva norma (artículo 31 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 5 de la Ley 2094 de 2021), pasan a conformar las causales primera y segunda. • Se separan las causales de insuperable coacción ajena y la de miedo insuperable, las cuales, en el nuevo código (artículo 31 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 5 de la Ley 2094 de 2021), pasar a ser las causales sexta y séptima. • En el caso de la causal n.º 6 del CDU (tener la convicción errada e invencible de que la conducta no constituye falta disciplinaria) –la cual pasa a ser la causal n.º 8 del CGD–, la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, a través de su artículo 5, precisa lo siguiente: <ol style="list-style-type: none"> I. Cuando el error fuere de hecho vencible, se sancionará la conducta a título de culpa, siempre y cuando la falta admita esa modalidad. II. Cuando el error de derecho sea vencible, se impondrá, cuando sea procedente, la sanción de destitución, y las demás sanciones graduables se reducirán a la mitad. III. En los eventos de error acerca de los presupuestos objetivos de una causal que excluya la responsabilidad disciplinaria, se aplicarán, según el caso, los mismos efectos del error de hecho. IV. Para estimar cumplida la conciencia de la ilicitud, basta que el disciplinable haya tenido la oportunidad, en términos razonables, de actualizar el conocimiento de lo ilícito de su conducta.
Dolo y culpa en materia disciplinaria.	<ul style="list-style-type: none"> • La culpa gravísima se configura cuando se incurre en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento. • La incursión en culpa grave se presenta cuando se incurre en la falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones (artículo 44, párrafo). 	<ul style="list-style-type: none"> • Se mantienen las definiciones de culpa gravísima y culpa grave (art. 29, incisos 3 y 4). • El nuevo Código General Disciplinario señala que la conducta es culposa cuando el disciplinable incurre en los hechos constitutivos de falta disciplinaria por infracción al deber objetivo de cuidado funcionalmente exigible; cuando la conducta debió haberse previsto por ser previsible; o cuando, habiéndola previsto, confió en poder evitarla (art. 29, inciso 1). • Por otra parte, el nuevo código define que la conducta es dolosa cuando el sujeto disciplinable conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, así como su ilicitud, y cuando, además, quiere su realización (art. 28).



TÍTULO III. EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA Y DE LA SANCIÓN

CAPÍTULO I. EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
La prescripción y la caducidad. Definición, términos, interrupción.	La prescripción es una forma de extinguir la acción disciplinaria y se produce a los cinco (5) años contados a partir del auto de apertura de la <u>investigación disciplinaria</u> (artículos 29 y 30).	<ul style="list-style-type: none"> A diferencia de lo señalado por la Ley 734 de 2002, el nuevo Código General Disciplinario señala que la prescripción opera a los cinco (5) años contados a partir de las siguientes situaciones: i). En el caso de faltas instantáneas, desde el día de su consumación; ii). Cuando se trate de faltas con carácter permanente o continuado desde la realización del último hecho o acto, y iii). En tratándose de faltas omisivas cuando haya cesado el deber de actuar. Adiciona que se interrumpirá con la notificación del fallo de primera instancia, y que también se producirá si, pasados dos (2) años a partir de dicha interrupción, no se notifica dentro de ese tiempo la decisión de segunda instancia. Para las faltas relacionadas con la infracción al DIH y DDHH el término de prescripción será de doce (12) años, y el término que tiene la segunda instancia para emitir la decisión es tres (3) años. (Artículo 33 CGD-Modificado por el artículo 27 de la Ley 2094 de 2021).
	La caducidad de la acción disciplinaria ocurrirá si, transcurridos cinco (5) años desde la ocurrencia de la falta, no se ha proferido auto de apertura de investigación disciplinaria; para faltas instantáneas, desde el día de su consumación; las de carácter permanente o continuado, desde la realización del último hecho o acto; y las omisivas, cuando haya cesado el deber de actuar (artículo 30).	<ul style="list-style-type: none"> La Ley 1952 de 2019 (nuevo Código General Disciplinario) eliminó la figura de la caducidad de la acción disciplinaria del ordenamiento. Sin embargo, el artículo 30 del CDU mantendrá su vigencia durante treinta (30) meses, contados a partir de la promulgación de la Ley 2094 del 29 de junio de 2021, parágrafo 2 del artículo 265.



TÍTULO IV. DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES, INCOMPATIBILIDADES, IMPEDIMENTOS, INHABILIDADES Y CONFLICTOS DE INTERESES DEL SERVIDOR PÚBLICO

CAPÍTULO II.

DEBERES

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Deberes (de manera general).	Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derecho internacional humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente (art. 34, numeral 1).	<ul style="list-style-type: none"> Se adiciona a estos deberes generales, el relacionado con el cumplimiento de los tratados sobre derechos humanos, como complemento de los tratados sobre derecho internacional humanitario. Desaparece del Código la referencia que traía el CDU sobre cumplimiento de los deberes contenidos en la Ley 190 de 1995, sobre moralidad en la Administración pública, erradicación de la corrupción (art. 38, numeral 1); no obstante, en el artículo 62 se encuentran las faltas gravísimas relacionadas con la moralidad pública.
Planes de desarrollo y presupuestos.	Formular, decidir oportunamente o ejecutar los planes de desarrollo y los presupuestos, y cumplir las leyes y normas que regulan el manejo de los recursos económicos públicos o afectos al servicio público (art. 34, numeral 3).	<ul style="list-style-type: none"> Se mantiene el deber, aunque desaparece la referencia al cumplimiento de las leyes y normas que regulan el manejo de los recursos económicos públicos o afectos al servicio público (art. 38, numeral 4).
Deberes sobre publicación de información relacionada con licitaciones y otros temas contractuales.	Publicar en las dependencias de la respectiva entidad, en sitio visible, una vez por mes, en lenguaje sencillo y accesible al ciudadano común, una lista de las licitaciones declaradas desiertas y de los contratos adjudicados, que incluirá el objeto y valor de estos y el nombre del adjudicatario (art. 34, numeral 26).	<ul style="list-style-type: none"> Se agrega dentro de este deber el de hacer la publicación, además, en la página web de la entidad (art. 38, numeral 27).
Apropiaciones y giros de partidas por concepto de cuota de vigilancia fiscal.	Hacer las apropiaciones en los presupuestos y girar directamente a las contralorías departamentales y municipales, a la Contraloría General de la República y a las personerías municipales y distritales, dentro del término legal, las partidas por concepto de la cuota de vigilancia fiscal, siempre y cuando lo permita el flujo de caja (art. 34, numeral 27).	<ul style="list-style-type: none"> Se elimina la referencia que traía la norma anterior, donde señalaba que el giro de las mencionadas partidas también debía hacerse a las personerías municipales y distritales (art. 38, numeral 28).
Publicación mensual de informes de gestión, resultados financieros y contables.	Publicar mensualmente en las dependencias de la respectiva entidad, en lugar visible al público, los informes de gestión, resultados financieros y contables que se determinen por autoridad competente, para efectos del control social de que trata la Ley 489 de 1998 y demás normas vigentes (art. 34, numeral 26).	<ul style="list-style-type: none"> Se modifica el deber, pues desaparece la referencia sobre la publicación mensual en las dependencias de la entidad, en lugar visible al público. En el nuevo Código General Disciplinario, el deber no tiene una referencia temporal como antes y se cumple publicando la información en la página web de la entidad (art. 38, numeral 37).

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Acatamiento de directivas presidenciales sobre derechos humanos y manejo del orden público.	Falta gravísima: desacatar las órdenes e instrucciones contenidas en las directivas presidenciales cuyo objeto sea la promoción de los derechos humanos y la aplicación del Derecho Internacional Humanitario, el manejo del orden público o la congelación de nóminas oficiales, dentro de la órbita de su competencia (art. 48, numeral 53).	<ul style="list-style-type: none"> Esta falta gravísima se relaciona como deber, en los siguientes términos: "Acatar las órdenes e instrucciones contenidas en las Directivas Presidenciales cuyo objeto sea la promoción de los derechos humanos y la aplicación del Derecho Internacional Humanitario y el manejo del orden público" (art. 38, numeral 2). Se mantiene como falta gravísima el no acatamiento de órdenes o instrucciones relativas a la congelación de nóminas oficiales dentro de la órbita de su competencia (art. 57, numeral 12, Hacienda Pública).
Libros de registro de ejecución presupuestal, de ingresos y gastos y de contabilidad financiera.	Falta gravísima: no llevar en debida forma los libros de registro de la ejecución presupuestal de ingresos y gastos ni los de contabilidad financiera (art. 48, numeral 26).	<ul style="list-style-type: none"> Pasa a ser un deber (art. 38, numeral 41).
Deber de remitir información a la Procuraduría General de la Nación.	Falta gravísima: no enviar a la Procuraduría General de la Nación, dentro de los cinco (5) días siguientes a la ejecutoria del fallo judicial, administrativo o fiscal, salvo disposición en contrario, la información que de acuerdo con la ley los servidores públicos están obligados a remitir, referida a las sanciones penales y disciplinarias impuestas y a las causas de inhabilidad que se deriven de las relaciones contractuales con el Estado, de los fallos con responsabilidad fiscal, de las declaraciones de pérdida de investidura y de las condenas proferidas en ejercicio de la acción de repetición o del llamamiento en garantía (art. 48, numeral 57).	<ul style="list-style-type: none"> Pasa a ser un deber (art. 38, numeral 43).



CAPÍTULO III. PROHIBICIONES

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Prohibiciones sobre las conductas de los servidores públicos en ámbitos laborales.	Prohibición de ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo y demás servidores públicos o de injuriarlos o calumniarlos (art. 35, n.º 6).	<ul style="list-style-type: none"> Elimina de dicha prohibición las conductas de injuria y calumnia (art. 39, n.º 6).
Prohibiciones sobre normas relativas con funciones docentes del servidor público.	Prohibición n.º 27. Ejercer la docencia, dentro de la jornada laboral, por un número de horas superior al legalmente permitido.	<ul style="list-style-type: none"> Prohibición n.º 23. Especifica que son cinco (5) horas semanales dentro de la jornada laboral, salvo lo previsto en la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia.
Prohibición relacionada con limitación de libertades en general y por razón de las funciones del servidor público.	Prohibición n.º 17. Ejercer cualquier clase de coacción sobre servidores públicos o particulares que ejerzan funciones públicas, a fin de conseguir provecho personal o para terceros o para que proceda en determinado sentido.	<ul style="list-style-type: none"> Prohibición n.º 32. Intimidar o coaccionar a una persona por cualquier razón que comporte alguna clase de discriminación.
Otras conductas modificadas.	Prohibición n.º 12. Proporcionar dato inexacto o presentar documentos ideológicamente falsos, así como omitir información que tenga incidencia en su vinculación o permanencia en el cargo, o en la carrera, o en las promociones, o en los ascensos, o para justificar una situación administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> Pasó a ser una falta gravísima relacionada con el servicio o la función pública (art. 55, n.º 6).
	Prohibición n.º 16. Asumir obligaciones o compromisos de pago que superen la cuantía de los montos aprobados en el Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC).	<ul style="list-style-type: none"> Pasó a ser una falta gravísima (art. 57, n.º 5).
	Falta gravísima art. 48, n.º 55. Abandono injustificado del cargo.	<ul style="list-style-type: none"> Prohibición n.º 9. Ausentarse del cumplimiento de la función, del cargo o servicio sin justificación.
	Falta gravísima, art. 48, n.º 45. Ejercer actividades o recibir beneficios de negocios incompatibles con la institución a la que pertenece.	<ul style="list-style-type: none"> Prohibición n.º 31. Pasó a ser una prohibición.
	Falta gravísima, art. 48, n.º 61. Ejercer las funciones con el propósito de defraudar otra norma de carácter imperativo.	<ul style="list-style-type: none"> Prohibición n.º 33. Pasó de ser una falta a ser una prohibición.
	<p>Prohibición n.º 22. Prestar, a título personal o por interpuesta persona, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, o permitir que ello ocurra, hasta por el término de dos (2) años después de la dejación del cargo, con respecto del organismo, la entidad o corporación donde prestó sus servicios, así como prestar servicios de asistencia, representación o asesoría a quienes estuvieron sujetos a inspección, vigilancia, control o regulación de la entidad, corporación u organismo a los que haya estado vinculado.</p> <p>Esta prohibición será indefinida en el tiempo respecto de los asuntos concretos de los cuales el servidor conoció en ejercicio de sus funciones, es decir, aquellos asuntos de carácter particular y concreto que fueron objeto de decisión durante el ejercicio de sus funciones y de los que existen sujetos claramente determinados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Art 56. Pasó a ser una falta gravísima relacionada con el régimen de incompatibilidades, inhabilidades, impedimentos y conflictos de intereses; el término de la prohibición fue disminuido a un (1) año.

CAPÍTULO IV. INHABILIDADES, IMPEDIMENTOS, INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTOS DE INTERESES

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de interés.	Establece dentro de las inhabilidades para desempeñar cargos públicos, a partir de la ejecutoria del fallo, además de la descrita en el inciso final del artículo 122 de la Constitución Política, haber sido condenado a pena privativa de la libertad mayor de cuatro años por delito doloso dentro de los diez años anteriores, salvo que se trate de delito político (art. 38, n.º 1).	<ul style="list-style-type: none"> Incluye la duración de la inhabilidad, que será igual al término de la pena privativa de la libertad (art. 42, n.º 1).
	Para todo servidor público, adquirir o intervenir directa o indirectamente en remate o venta de bienes que se efectúe en la entidad donde labore o en cualquier otra sobre la cual se ejerza control jerárquico o de tutela o funciones de inspección, control y vigilancia. Esta prohibición se extiende aun encontrándose en uso de licencia (art. 38, n.º 2).	<ul style="list-style-type: none"> Establece el término de incompatibilidad al señalar que se extiende desde el momento de su vinculación y hasta doce meses después del retiro del servicio (art. 42, n.º 2).
		<ul style="list-style-type: none"> Agrega como nueva causal contratar con el Estado, salvo las excepciones constitucionales o legales (parágrafo 1, art. 42).



TÍTULO IV. FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS CAPÍTULO I. CLASIFICACIÓN Y CONNOTACIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta.	<p>Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en este código. Se determinará si la falta es grave o leve, de conformidad con los siguientes criterios:</p> <ol style="list-style-type: none"> El grado de culpabilidad. La naturaleza esencial del servicio. El grado de perturbación del servicio. La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado. Las modalidades y circunstancias en las que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas. Los motivos determinantes del comportamiento. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o sean servidores públicos. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave será considerada falta grave (art. 43). 	<ul style="list-style-type: none"> Establece que son faltas gravísimas las taxativamente señaladas "en la ley". El primero de los criterios sufrió modificación, pues ya no se habla de "grado" de culpabilidad, sino de "forma de culpabilidad" (art. 47).



CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN Y LÍMITE DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Clases de sanciones disciplinarias y límites.	El servidor público está sometido a las siguientes sanciones:	Se encuentran las siguientes diferencias en el límite de las sanciones:
	1. Destitución e inhabilidad general, para las faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima, de 10 a 20 años.	<ul style="list-style-type: none"> Se mantiene la destitución y la inhabilidad general entre 10 y 20 años para las faltas gravísimas dolosas. Para las faltas gravísimas cometidas con culpa gravísima, el término de la inhabilidad general se fija entre 8 y 10 años.
	2. Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial para las faltas graves dolosas, que no será inferior a treinta días ni superior a doce meses.	<ul style="list-style-type: none"> El límite de la inhabilidad especial se incrementa entre 3 y 18 meses.
	3. Suspensión, para las faltas graves culposas, que no será inferior a un mes ni superior a doce meses.	<ul style="list-style-type: none"> Se mantiene igual.
	4. Multa, para las faltas leves dolosas, que no podrá ser inferior al valor de diez ni superior al de ciento ochenta días del salario básico mensual devengado al momento de la comisión de la falta.	<ul style="list-style-type: none"> Se mantiene igual.
	5. Amonestación escrita, para las faltas leves culposas.	<ul style="list-style-type: none"> Se mantiene igual.
	Establece que, si la falta afecta el patrimonio económico del Estado, la inhabilidad será permanente.	<ul style="list-style-type: none"> Desaparece la inhabilidad permanente para los casos en los que la falta afecte el patrimonio económico del Estado.
	Establece que las faltas gravísimas cometidas con culpa grave serán consideradas faltas graves. (Arts. 43, 44 y 46)	<ul style="list-style-type: none"> Se mantiene igual. (Arts. 47 y 48)
Criterios para la graduación de las sanciones.	1. La cuantía de la multa y el término de duración de la suspensión e inhabilidad se fijarán de acuerdo con los siguientes criterios:	El Código General Disciplinario agrupa los criterios de graduación en atenuantes y agravantes. Se observan las siguientes novedades:
	a. Haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los cinco (5) años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga.	<ul style="list-style-type: none"> Agrega: <u>salvo lo establecido para la multa y la amonestación que serán valoradas si fueron impuestas en los últimos tres (3) años. Las sanciones de multa y la amonestación se tendrán como agravantes si fueron impuestas en los tres (3) años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga</u> (agravante).
	b. La diligencia y eficiencia demostradas en el desempeño del cargo o de la función.	<ul style="list-style-type: none"> Agrega la <u>ausencia de antecedentes</u> (atenuante).
	c. Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero.	
	d. La confesión de la falta antes de la formulación de cargos.	<ul style="list-style-type: none"> Añade la <u>aceptación de cargos</u> (atenuante).
	e. Haber procurado, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado.	

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
	f.- Haber devuelto, restituido o reparado, según el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o reparación no se hubiese decretado en otro proceso.	
	g. El grave daño social de la conducta.	
	h. La afectación de derechos fundamentales.	
	i. El conocimiento de la ilicitud.	
	j. Pertenecer, el servidor público, al nivel directivo o ejecutivo de la entidad (art. 47).	
		Crea como agravantes: <ul style="list-style-type: none"> El hecho de ejecutar la conducta constitutiva de falta disciplinaria por recompensa o promesa remuneratoria de un tercero. La naturaleza de los perjuicios causados. (Art. 50)



CAPÍTULO I. FALTAS GRAVÍSIMAS

A diferencia del Código Disciplinario Único, en el que las faltas gravísimas se encontraban agrupadas en su totalidad en el artículo 48, el Código General Disciplinario las reúne en distintos apartados, en consideración a los derechos, principios y/o valores que con ellas se afectan.

Por esa razón, a continuación, presentamos un comparativo entre el artículo 48 del CDU y las normas que sobre faltas gravísimas regulan el tema a partir del artículo 52 y hasta el artículo 68 del CGD.

FALTAS RELACIONADAS CON LA INFRACCIÓN AL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y AL DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Faltas gravísimas catalogadas en violación de estatutos de Derecho Internacional Humanitario	Artículo 48. Faltas gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes: (...)	Artículo 52. Faltas relacionadas con la infracción al Derecho Internacional de los Derechos humanos y al Derecho Internacional Humanitario.
	(6) Ocasionar, con el propósito de destruir total o parcialmente un grupo nacional, étnico, racial, religioso, político o colectividad con identidad propia fundada en motivos políticos, por razón de su pertenencia al mismo, la muerte de uno o varios de sus miembros —modificada—	(1) Ocasionar, con el propósito de destruir total o parcialmente un grupo nacional, étnico, racial, religioso, político o colectividad con identidad propia fundada en motivos políticos, por razón de su pertenencia al mismo, cualquiera de los actos mencionados a continuación: —modifica al unificar los numerales 5 y 6 del artículo 48 de la Ley 34 de 2002—
	(5) Realizar cualquiera de los actos mencionados a continuación con la intención de destruir, total o parcialmente, a un grupo nacional, étnico, racial, religioso, político o social: (...)	a) Matanza de miembros del grupo.
	d) Traslado por la fuerza de miembros del grupo a otro —eliminada—.	(...) e) Traslado por la fuerza de niños del grupo a otro grupo —adiciona—.
	(7) Incurrir en graves violaciones al Derecho Internacional Humanitario —modificada—.	(2) Incurrir en graves infracciones a los derechos humanos o al Derecho Internacional Humanitario, conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia —modifica al especificar los ordenamientos jurídicos que viola la conducta disciplinable—.
	(8) Someter a una o varias personas a privación de la libertad, cualquiera que sea la forma, seguida por su ocultamiento y la negativa a reconocer dicha privación o dar información sobre su paradero, sustrayéndola del amparo de la ley —modificada—.	(3) Someter a una o más personas a arresto, detención, secuestro o cualquier privación de la libertad, seguida por la falta de información o la negativa a reconocer dicha privación de libertad o a informar sobre el paradero de la persona, con lo cual se impide el ejercicio de los recursos legales y de las garantías procesales pertinentes —modificada—
	10) Ocasionar, mediante violencia u otros actos coactivos dirigidos contra un sector de la población, que uno o varios de sus miembros cambie el lugar de su residencia —adicionada—.	5) Ocasionar, mediante violencia u otros actos coactivos, que una persona o un grupo de ellas se desplace de su hogar o de su lugar de residencia o que abandone sus actividades económicas habituales —adiciona—.
	(11) Ocasionar la muerte de forma deliberada, por causa de sus opiniones o actividades políticas, creencias religiosas, raza, sexo, color o idioma — modificada—.	(6) Privar arbitrariamente a una persona de su vida — modifica al ampliar el criterio de la conducta—.
(12) Fomentar o ejecutar actos tendientes a la formación o subsistencia de grupos armados al margen de la ley o promoverlos, auspiciarlos, financiarlos, organizarlos, instruirlos, dirigirlos o colaborar con ellos —eliminada—.		
(13) Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias —modificada—.		

FALTAS RELACIONADAS CON LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Falta gravísima consistente en hostigar, acosar o hacer persecución contra otra persona.	Artículo 48. Faltas gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes: (...) (13) Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias. (14) Privar ilegalmente de la libertad a una persona. (15) Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal.	<ul style="list-style-type: none"> El CGD mantiene las faltas del CDU y crea una nueva para aquellos casos en los que una persona pueda ver afectados sus derechos fundamentales al ser objeto no solo de discriminación, sino además de hostigamiento, acoso o persecución, debido a condiciones que, de conformidad con el artículo 13 de la Carta Política, no pueden ni deben ser motivo de vulneración del derecho a la igualdad, en los siguientes términos: "Realizar, promover o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona, en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica" (art. 53, numeral 4 del CGD).

FALTAS RELACIONADAS CON EL SERVICIO O LA FUNCIÓN PÚBLICA

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Faltas relacionadas con la función del cargo.	Artículo 48. Faltas gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes: (...)	Artículo 55. Faltas relacionadas con el servicio o la función pública.
	(48) Consumir, en el sitio de trabajo o en lugares públicos, sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o síquica, asistir al trabajo en tres o más ocasiones en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes. Cuando la conducta no fuere reiterada, conforme a la modalidad señalada, será calificada como grave —adicionada—.	2) Consumir, en el sitio de trabajo, sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o síquica, asistir al trabajo en tres o más ocasiones en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes. Cuando la conducta no fuere reiterada, conforme a la modalidad señalada, será calificada como grave, siempre y cuando se verifique que ella incidió en el correcto ejercicio del cargo, función o servicio —la conducta es extendida del concepto del lugar en donde se presta el servicio a la prestación del mismo—.
	56) Suministrar datos inexactos o documentación con contenidos que no correspondan a la realidad para conseguir posesión, ascenso o inclusión en carrera administrativa —adicionada—.	6) Suministrar datos inexactos o documentación con contenidos que no correspondan a la realidad u omitir información que tenga incidencia en su vinculación o permanencia en el cargo o en la carrera o en las promociones o ascensos o para justificar una situación administrativa —adiciona verbo que amplía concepto de falsedad orientada a hacer incurrir en error al nominador—.
		5) Ausentarse del cumplimiento de la función, del cargo o servicio por un término igual o superior a cinco (5) días sin justificación —pasó de ser una falta gravísima a ser una prohibición. Numeral 55 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002, y se especificó el término mínimo de la ausencia—.
		11) Adoptar decisión administrativa o concepto técnico jurídico con el fin de favorecer intereses propios o ajenos, en contravía del bien común o del ordenamiento jurídico, u obligar a otro servidor público a que realice dicha conducta —falta nueva—.

FALTAS RELACIONADAS CON EL RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES, INHABILIDADES, IMPEDIMENTOS Y CONFLICTOS DE INTERESES

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Falta gravísima relacionada con incompatibilidad para prestar servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo.	<p>Artículo 48. Faltas gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes: (...)</p> <p>17) Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad y conflicto de intereses, de acuerdo con las previsiones constitucionales y legales. Nombrar, designar, elegir, postular o intervenir en la postulación de una persona en quien concurra causal de inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses.</p> <p>(18) Contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas con las cuales se tengan relaciones oficiales en razón del cargo que desempeña violando el régimen de inhabilidades e incompatibilidades señaladas en las normas vigentes.</p> <p>(...)</p> <p>(46) No declararse impedido oportunamente cuando exista la obligación de hacerlo, demorar el trámite de las recusaciones o actuar después de haber sido separado del asunto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> El CGD mantiene las faltas gravísimas del CDU. Sin embargo, tomó la prohibición contenida en el numeral 22 del artículo 35 de dicha codificación y la erigió como falta gravísima, reduciendo el término de la incompatibilidad de dos a un año (excepto para el caso en que la incompatibilidad es indefinida), en los siguientes términos: <p>“Prestar, a título personal o por interpuesta persona, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo o permitir que ello ocurra, hasta por el término de un (1) año después de la dejación del cargo, con respecto al organismo, entidad o corporación en donde prestó sus servicios, y para la prestación de servicios de asistencia, representación o asesoría a quienes estuvieron sujetos a inspección, vigilancia, control o regulación de la entidad, corporación u organismo al que haya estado vinculado.</p> <p>Esta incompatibilidad será indefinida en el tiempo respecto de los asuntos concretos de los cuales el servidor público conoció en ejercicio de sus funciones.</p> <p>Se entiende por asuntos concretos de los cuales conoció en ejercicio de sus funciones aquellos de carácter particular y concreto que fueron objeto de decisión durante el ejercicio de sus funciones y de los cuales existen sujetos claramente determinados” (art. 56, numeral 4).</p>



FALTAS RELACIONADAS CON LA HACIENDA PÚBLICA

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Faltas relacionadas con la violación de principios de la hacienda pública.	<p>Artículo 48. Faltas gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes: (...)</p>	<p>Artículo 57. Faltas relacionadas con la hacienda pública.</p>
		(4) Incumplir los pagos de cuentas por pagar o reservas presupuestales, contrariando la programación establecida en actos administrativos –norma nueva–.
	23) Ordenar o efectuar el pago de obligaciones en exceso del saldo disponible en el Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC) –adicionada–.	5) Asumir, ordenar o efectuar el pago de obligaciones en exceso del saldo disponible en el Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC) –adiciona el verbo “asumir”, el cual es concordante con los estatutos de presupuesto–.
	(26) No llevar en debida forma los libros de registro de la ejecución presupuestal de ingresos y gastos ni los de contabilidad financiera –eliminada–.	
	(27) Efectuar inversión de recursos públicos en condiciones que no garanticen necesariamente, y en orden de precedencia, liquidez, seguridad y rentabilidad del mercado –modificada–.	(8) Efectuar o autorizar la inversión de recursos asignados a la entidad o administrados por esta, en condiciones que no garanticen necesariamente, y en orden de precedencia, liquidez, seguridad y rentabilidad del mercado –modifica al ampliar la falta disciplinaria a la ordenación del gasto–.
	(53) Desacatar las órdenes e instrucciones contenidas en las directivas presidenciales cuyo objeto sea la promoción de los derechos humanos y la aplicación del Derecho Internacional Humanitario, el manejo del orden público o la congelación de nóminas oficiales, dentro de la órbita de su competencia –modificada–.	(12) Desacatar las órdenes e instrucciones contenidas en las directivas presidenciales cuyo objeto sea la congelación de nóminas oficiales, dentro de la órbita de su competencia –modifica al enfatizar la falta sobre normas de sostenibilidad y austeridad fiscal–.
		(14) Incumplir las normas que buscan garantizar la sostenibilidad de largo plazo de las finanzas públicas, poniendo en riesgo la estabilidad macroeconómica del país –norma nueva–.
		15) No ejecutar las transferencias para los resguardos indígenas –norma nueva–.
		(16) Constituir unidad de caja con las rentas de destinación específica –norma nueva–.
		(17) Incumplir los acuerdos relativos a la reestructuración de pasivos o de saneamiento fiscal –norma nueva–.
	(18) No realizar la destinación preferente del porcentaje establecido en la ley proveniente de la renta percibida por concepto de renta de monopolio para salud y educación –norma nueva–.	

FALTAS RELACIONADAS CON LA MORALIDAD PÚBLICA

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Falta gravísima por indebida influencia en otro servidor o particular que ejerza función pública.	<p>Artículo 48. Faltas gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes: (...)</p> <p>(42) Influir en otro servidor público, prevaliéndose de su cargo o de cualquier otra situación o relación derivada de su función o jerarquía, para conseguir una actuación, un concepto o una decisión que pueda generar directa o indirectamente beneficio de cualquier orden para sí o para un tercero. Igualmente, ofrecerse o acceder a realizar la conducta anteriormente descrita.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Todas las faltas gravísimas sobre la moralidad pública se mantienen en el CGD. La falta señalada en el numeral 42 del artículo 48 del CDU fue modificada en el sentido de incluir que la indebida influencia que allí se sanciona ya no es solamente por ejercerse en otro servidor público, sino que también puede darse respecto de un particular que ejerza función pública (art. 62, numeral 8).

FALTAS ATRIBUIBLES A LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS JUDICIALES

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Prohibiciones que constituyen falta gravísima y nuevas faltas gravísimas expresamente consagradas.	<p>Artículo 48 de la Ley 734 de 2002. Parágrafo primero.</p> <p>Además de las faltas anteriores que resulten compatibles con su naturaleza, también serán faltas gravísimas para los funcionarios y empleados judiciales el incumplimiento de los deberes y la incursión en las prohibiciones que se contemplan en el artículo 153, numerales 21 y 154, y numerales 8, 14, 15, 16 y 17 de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia.</p> <p>Artículo 153 de la Ley 270 de 1996 (Estatutaria de la Administración de Justicia). Deberes. Son deberes de los funcionarios y empleados, según corresponda, los siguientes: (...)</p> <p>(21) Denegar de plano los pedidos maliciosos y rechazar escritos y exposiciones que sean contrarios a la decencia o la respetabilidad de las personas, sin perjuicio de la respectiva sanción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se mantienen (y además se consagran expresamente como faltas disciplinarias gravísimas en el CGD) los deberes contenidos en los numerales 8, 14, 15, 16 y 17 del artículo 154 de la Ley 270 de 1996 (Estatutaria de la Administración de Justicia), (art. 63). Desaparece como falta gravísima (tras no haberse consagrado expresamente) el desconocimiento del deber señalado en el numeral 21 del artículo 153 de la Ley 270 de 1996. Se crea como falta gravísima la participación de los funcionarios y empleados de la Rama Judicial y de la Fiscalía General de la Nación en procesos políticos electorales, salvo la emisión de su voto en elecciones generales (art. 63, numeral 3). Se consagra que los jueces de paz, en su calidad de particulares que cumplen la función pública de administrar justicia en equidad, solo serán disciplinables en los términos del artículo 34 de la Ley 497 de 1999 o en virtud de las leyes que la reformen (artículo 63, parágrafo 1). Señala que para los auxiliares de la justicia aplican las faltas previstas en los numerales 4 y 5 del mencionado artículo 63 (parágrafo 2).

FALTAS QUE COINCIDEN CON DESCRIPCIONES TÍPICAS DE LA LEY PENAL

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Falta gravísima por la comisión de un acto señalado en la ley como delito sancionable a título de dolo.	<p>Artículo 48. Faltas gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes: (...)</p> <p>Realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> El artículo 65 del CGD mantiene la falta gravísima en mención, pero condicionando su procedencia a aquellos casos en que la conducta no pueda adecuarse a ninguna de las faltas señaladas en el mismo Código.

CAUSALES DE MALA CONDUCTA

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Causales de mala conducta de los altos funcionarios del Estado.	<p>Artículo 49. Causales de mala conducta.</p> <p>Las faltas anteriores constituyen causales de mala conducta para los efectos señalados en el numeral 2 del artículo 175 de la Constitución Política cuando fueren realizadas por el presidente de la República, los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, del Consejo de Estado o de la Corte Constitucional, los miembros del Consejo Superior de la Judicatura y el fiscal general de la Nación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> El artículo 66 del CGD mantiene el precepto sobre causales de mala conducta que trae el CDU, aunque ampliando las hipótesis que lo configuran a lo señalado en las situaciones contempladas en el numeral 3 del artículo 178 y en el tercer inciso del artículo 178A de la Constitución Política. Actualiza la norma al hacer alusión a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y/o a quien haga sus veces, sin mencionar al Consejo Superior de la Judicatura.

CAPÍTULO II. FALTAS GRAVES Y LEVES

Tema	Código Disciplinario Único	Código General Disciplinario
Definición de faltas graves y leves.	<p>Artículo 50. Faltas graves y leves.</p> <p>Constituye falta disciplinaria grave o leve el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones o la violación al régimen de prohibiciones, impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses consagrados en la Constitución o en la ley.</p> <p>La gravedad o levedad de la falta se establecerá de conformidad con los criterios señalados en el artículo 43 de este código.</p> <p>Los comportamientos previstos en normas constitucionales o legales como causales de mala conducta constituyen falta disciplinaria grave o leve si fueren cometidos a título diferente de dolo o culpa gravísima.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se elimina la incursión en impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades o conflictos de intereses como hipótesis de configuración de faltas disciplinarias graves y leves. Desaparece el precepto que indicaba que los comportamientos previstos en normas constitucionales o legales como causales de mala conducta constituyen falta disciplinaria grave o leve si fueren cometidos a título diferente de dolo o culpa gravísima (art. 67).
Preservación del orden interno.	<p>Artículo 51. Preservación del orden interno.</p> <p>Cuando se trate de hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo dentro de cada dependencia sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, el jefe inmediato llamará (por escrito) la atención al autor del hecho sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno. Este llamado de atención (que se anotará en la hoja de vida) no generará antecedente disciplinario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se mantiene la norma, haciendo la claridad de que, en tales casos, el jefe cuenta con la potestad de adoptar las medidas correctivas pertinentes sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno y sin que ello genere antecedente disciplinario (art. 68).



SECRETARÍA DE
HACIENDA



Diseñado y diagramado por la Oficina Asesora de Comunicaciones