



Bogotá D.C. 23 agosto del 2022

143/2022

Señor
Presidente
SENADO DE LA REPÚBLICA

REF. Presentación PROYECTO DE LEY “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

Conforme con lo previsto en los artículos 139. 140 y ss de la Ley 5ª de 1992, presentamos a consideración del Congreso de la República el Proyecto de Ley “por medio del cual se modifica el código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones”.

Por tal motivo, se anexa el original, dos copias, formato digital Word sin firmas.

Atentamente,

Fabián Díaz Plata
Senador de la República



PROYECTO DE LEY NÚMERO ____ DE 2022 SENADO

“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y SE
DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

Artículo 1° Objeto: La presente ley tiene por objeto regular la franja horaria de las jornadas laborales, las tarifas aplicables para la respectiva remuneración, garantizando la protección de un pago justo y proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.

Artículo 2° Modificación Código Sustantivo del Trabajo: Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por la ley 789 de 2002 y la ley 1846, el cual quedará así:

Artículo 160. Trabajo Diurno y Nocturno

1. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las dieciocho horas (6:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las dieciocho horas (6:00 p.m.) y las seis (6:00 a.m.)

Artículo 3° Modificación Código Sustantivo del Trabajo: Modifíquese el artículo 168 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por la ley 789 de 2002 y la ley 1846, el cual quedará así:

ARTICULO 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.



4. Los trabajos realizados en jornadas especiales, flexibles, sucesivos con inclusión de jornada nocturna tendrán el recargo del quince (15%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno sobre el mismo trabajo.
5. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

Artículo 4° Modificación Código Sustantivo del Trabajo: Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por la ley 789 de 2002 y la ley 1846, el cual quedará así:

ARTICULO 179. REMUNERACION:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del ochenta y cinco por ciento (85%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Artículo 5° Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación.

Atentamente:



SENADO DE LA REPÚBLICA

Fabian Díaz Plata

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día 23 del mes 08 del año 2022

se radicó en este despacho el proyecto de ley
Nº. 143 Acto Legislativo Nº. _____, con todos y
cada uno de los requisitos constitucionales y legales
por: H.S. FABIAN DIAZ PLATA

CELULARES: 313 3113410- 313 3774142
BOGOTÁ - EDIFICIO NUEVO DEL CONGRESO CRA 7 NO. 8-68 OFI. 530 B - 531 B

 FABIANDIAZ.PLATA  FABIANDIAZCOMUNIDAD  FABIANDIAZPLATA  FABIANDIAZ.LEGISLATIVO@GMAIL.COM

SECRETARIO GENERAL



**FABIAN
DIAZ**

PROYECTO DE LEY NÚMERO _____ DE 2022 SENADO

**“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y SE
DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. OBJETO DEL PROYECTO

El presente proyecto tiene como fin la modificación del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950) respecto a los artículos que regulan la jornada laboral diurna nocturna, dominical y festiva, así como la remuneración obtenida de las horas extras asegurando así la protección y buen goce del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, así como una remuneración íntegra para el trabajador.

II. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

La ley 789 de 2002 o reforma laboral tenía por objetivo generar más de 600.000 puestos de trabajo, según el gobierno nacional, entre los años 2003 - 2006. En su momento, según cálculos de Fedesarrollo y la Contraloría, la creación de empleos por la reforma sería de 200.000 puestos de trabajo, muy por debajo de lo anunciado en la reforma¹.

Los puntos que se tuvieron en cuenta para la creación de nuevos puestos de trabajo fueron la eliminación de los costos salariales al sector empresarial a través de 1) la ampliación de la jornada de trabajo diurna que aumentaba en 4 horas, pasando de 6 am - 6 pm a las 6 am -10 pm. y la reducción de los recargos dominicales y festivos, 2) la reducción de las indemnizaciones por despidos, 3) la modificación de contratos de aprendizaje, 4) créditos a pequeñas y medianas empresas, 5) Subsidios temporales para el empleo en las empresas pequeñas y medianas, y 6) Introducción regímenes especiales de aportes.

¹ Boletín del Observatorio de mercado de trabajo y seguridad social No 6. Universidad Externado de Colombia. 2003.





No obstante, después de 19 años de entrada en marcha la reforma laboral no ha alcanzado los objetivos propuestos. La ley 789 de 2002 se orientó a flexibilizar el mercado laboral, aumentando la duración de la jornada diurna y disminuyendo los recargos por concepto de nocturnos, dominicales, festivos y horas extras. Esta reforma que buscaba aumentar el empleo formal, puede ser vista en un principio por sectores que emplean gran cantidad de mano de obra como un gran ahorro para las empresas y una pérdida de ingresos por parte de los trabajadores. Sin embargo, el análisis del gobierno nacional no tuvo en cuenta la reestructuración sectorial que vivió la economía colombiana.

Hacia finales de la década del 90 se exacerbó la política monetaria restrictiva asociada a las altas tasas de interés, con efectos negativos en la inversión privada, el capital se abarató como producto de la reducción de aranceles y la revaluación de la moneda nacional, lo cual profundizó la sustitución de mano de obra por capital. Al mismo tiempo, el PIB se recompuso con menor participación de los sectores intensivos en trabajo como el sector industrial y el sector agrícola, y en su lugar cobraron fuerza los sectores de menor demanda de empleo como el financiero, el extractivo minero y el energético. El resultado fue la reducción de la elasticidad del empleo con respecto al PIB, lo cual implica que la creación de cada nuevo puesto de trabajo en el sector formal requiere de un mayor crecimiento del producto.²

No es posible aislar el impacto de la Ley 789 de 2002 en el mercado laboral y, por el contrario, muchos otros aspectos económicos pudieron haber incidido en las cifras de ocupación. Es decir, que los pronósticos planteados durante la discusión de la reforma laboral sólo pueden traducirse realmente en incertidumbre sobre los reales efectos de la reforma en la generación de empleo.

Además de lo anterior, varios estudios encontraron la poca correlación que existió entre los argumentos planteados en la reforma y la generación de empleo. El Observatorio de Mercado Laboral y Seguridad Social afirmaba “que el impacto ocupacional agregado estrictamente debido a la reforma laboral resulta muy inferior a lo esperado por sus promotores”³. El Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica (CIDSE) estimaba que “los resultados de la evaluación sugieren que la Ley 789 no ha contribuido a la generación de empleo, ni en el sector terciario, ni tampoco en las medianas y grandes empresas. De igual forma se encontró, que a partir del 2003, ninguna política económica,

² Impacto de la reforma laboral de la ley 789 del 2002 en la política pública de disminución del desempleo en Colombia. Peña, Damaris. Corporación Universitaria de la Costa. Facultad de Derecho, 2010.

³ Boletín del Observatorio de mercado de trabajo y seguridad social No 6. Universidad Externado de Colombia. 2003.



incluyendo las políticas de la reforma laboral, ha creado empleo para la población vulnerable definida en este trabajo. Por el contrario, la probabilidad de encontrar algún puesto de trabajo han disminuido”⁴. Por su parte, Alejandro Gaviria concluyó que “los resultados no sugieren un efecto sustancial de la reforma sobre la generación de empleo. Tanto la evidencia directa, basada en las respuestas de los representantes de las empresas entrevistadas, como la evidencia indirecta, basada en las diferencias sectoriales medidas a partir de las ECH, indican que los efectos sobre el empleo fueron marginales. La reforma laboral fue mencionada como un factor determinante en la generación de empleo por un porcentaje irrisorio de los encuestados. Y las diferencias sectoriales en la probabilidad de ocupación no son consistentes con lo que debería esperarse. Con todo, los resultados son negativos, y claramente inconsistentes con la cifra de 200.000 empleos por año citada durante la discusión parlamentaria.”⁵

I. Jornada laboral y productividad.

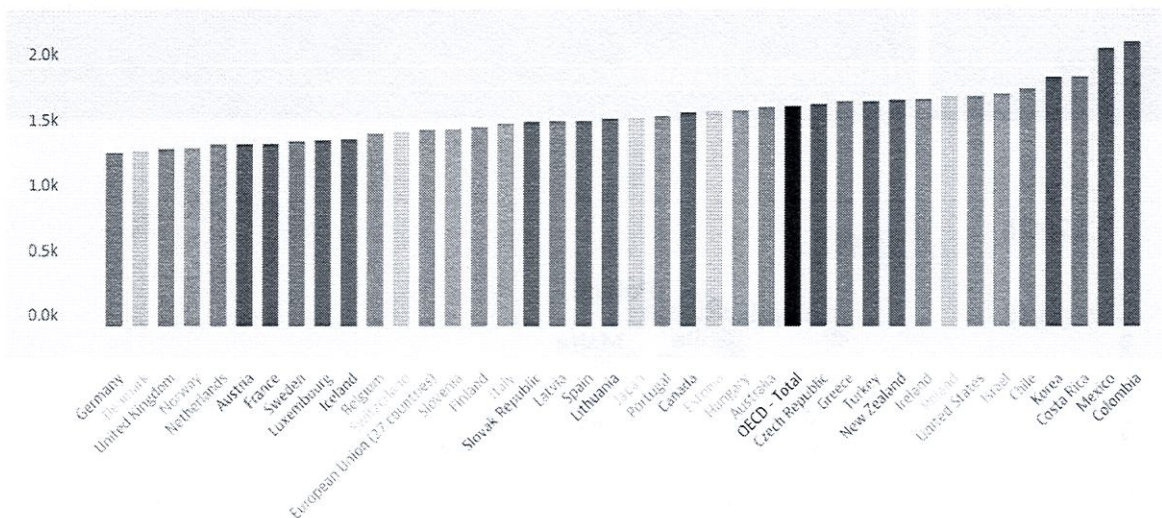
Uno de los argumentos usualmente esgrimidos para explicar la demanda laboral son los costos asociados a jornadas laborales cortas. No obstante vale la pena poner en perspectiva las jornadas a las que está sometido un trabajador promedio colombiano frente a otros trabajadores de distintos países. El gráfico 1 muestra una comparativa de las horas trabajadas al año por un trabajador promedio en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Colombia es el país con más horas trabajadas anualmente por persona, con 2172 (47.6 promedio a la semana) en 2020 según datos de la OCDE, le siguen México con 2124 (44.7 semanales), Costa Rica con 1913 (43.9 semanales) y Chile con 1825 (42.9 semanales). Desde luego, las horas trabajadas no siempre corresponden con las horas que por ley corresponden en estos países.

Gráfico 1. Horas anuales de trabajo en países de la OCDE.

Datos de 2020.

⁴ Éxitos y fracasos de la ley 789 en el área metropolitana de Cali y Yumbo: una evaluación teórica y empírica. CIDSE, Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica. Doc 98. 2007

⁵ Gaviria, Alejandro. Ley 789 DE 2002: ¿FUNCIONÓ O NO?. Documento CEDE 2004-45. 2004



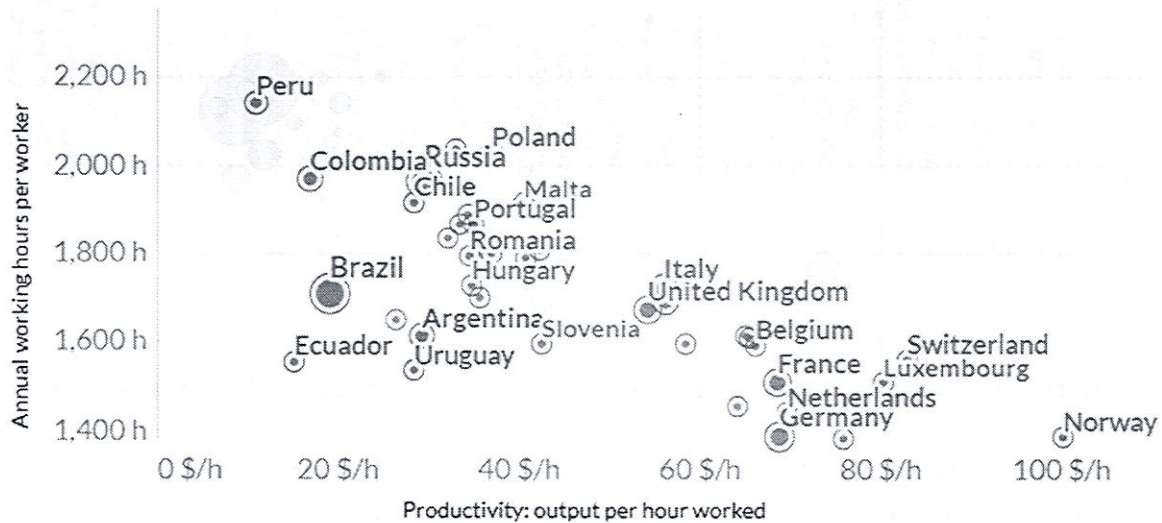
Fuente: Organization for Economic Co-operation & Development (OECD). Annual Hours Worked.

De lo anterior se desprende que los trabajadores colombianos tienen jornadas extensas si se compara con sus pares de la OCDE. La pregunta que sigue es conocer si estas largas jornadas se ven evidenciadas en la economía como conjunto, para responder a ello es necesario observar cuánto se produce en estos tiempos de trabajo, a saber la productividad. El gráfico 2 muestra la relación existente entre las horas anuales de trabajo y la productividad laboral, donde se puede inferir una clara relación negativa entre el conjunto de países de la muestra, en este caso de Latinoamérica y Europa, con datos de 2019. Desde un extremo está el caso de Perú con casi 2200 horas de trabajo anuales pero con una baja generación de producto por esta labor: tan solo USD\$10 por hora de trabajo; en el otro extremo se encuentra Noruega, con una carga laboral de 1400 horas anuales de trabajo - 800 menos que el caso peruano - pero con un producto de USD\$100 por hora laborada, es decir, una productividad 10 veces mayor a Perú. La situación colombiana se acerca más a Perú que a Noruega. Un trabajador promedio colombiano labora alrededor de 2000 horas al año, pero su productividad es solo de aproximadamente USD\$17. La conclusión que se extrae de observar la relación entre la jornada y la productividad laboral en diferentes países es evidente: más horas de trabajo no implica una mejora de la actividad económica. De hecho puede que tenga efectos perversos sobre la productividad de los trabajadores y por lo tanto de la economía en conjunto.

Gráfico 2. Horas anuales de trabajo y Productividad laboral

La productividad laboral es medida como PIB por hora en USD. El PIB es ajustado a la inflación y a las diferencias entre los costos de vida de los diferentes países. Datos del año 2019.





Fuente: Elaboración a partir de OurWorldInData.org. Obtenido desde [OurWorldInData.org/working-hours](https://ourworldindata.org/working-hours).

Algo que debe ser claro es que por sí misma la duración de la jornada laboral no representa una mejor o peor condición laboral, ya que debe entenderse junto a otros indicadores económicos como son el salario, la productividad, el poder adquisitivo, el Producto Interno Bruto, etc. Por lo tanto, una jornada más larga no significa que exista mayor productividad, al contrario, las jornadas más largas están relacionadas con una baja productividad y otros problemas para el trabajador. Entre ellos se encuentra el tema de salud.

II. La salud de los trabajadores en jornadas irregulares.

La Organización Mundial de la Salud alertó, en 2021, que del año 2000 al 2016 se duplicaron las muertes por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica relacionadas con jornadas laborales demasiado largas, en especial las que rebasan 55 horas a la semana. De forma ilegal muchos latinoamericanos trabajan más horas de las establecidas por ley, gracias a la escasa o nula protección laboral lo que supone un riesgo para su salud y un deterioro en su calidad de vida. La corrupción, las legislaciones con escasa protección a los trabajadores y culturas laborales anacrónicas son aún parte de la vida cotidiana de las economías latinoamericanas. Esto genera condiciones laborales poco justas y que impactan directamente en el nivel de vida de los trabajadores. La delicada estabilidad de las economías latinoamericanas es usada comúnmente como una de las causas por las que no es posible el aumento de salarios y en general la mejora en las condiciones laborales.

Los cambios regulares de jornadas laborales o los turnos nocturnos están asociados a consecuencias negativas sobre la salud de los trabajadores. En comparación con los

trabajadores que laboran en horario regular - diurno -, los trabajadores que realizan sus actividades en la noche suelen tener menor duración del sueño, largas siestas, y más variabilidad en el sueño. El trabajo nocturno típicamente es considerado el más nocivo para el sueño y, este a su vez, es asociado a una pobre salud⁶ y se encuentra que el tiempo de sueño promedio semanal es 37 min más corto, el punto medio del sueño es dos horas más tardío y varía una hora con respecto a los trabajadores diurnos⁷.

Los cambios de jornada laboral se encuentran asociados con incrementos en las probabilidades de sufrir diabetes, obesidad, hipertensión, cáncer e incluso bajos niveles de fecundidad⁸⁹. En adición a un mal sueño, los trabajadores con cambios rutinarios de jornada y nocturnos tienen más probabilidades de reportar síntomas depresivos, malos hábitos de salud como fumar, beber en exceso bebidas alcohólicas y abusar de la cafeína junto con un uso mayor de ayudas para dormir¹⁰. Estos efectos negativos sobre la salud de los trabajadores que laboran en jornadas irregulares son una combinación de pérdida del tiempo de sueño, la disrupción del funcionamiento del ritmo circadiano, y la alteración de los patrones de luz/oscuridad¹¹.

Además de los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores en jornadas irregulares, también se encuentran alteraciones no deseables en las actividades asociadas al hogar y las relaciones intrafamiliares¹². El tipo de jornada laboral en que trabaja un padre o una madre puede tener impactos significativos en el desarrollo de los hijos, y a su vez, puede rebalancear los tiempos de cuidado en el hogar, y generar sobrecargas a alguno de los padres, que usualmente recae sobre las madres.

III. Hacia el trabajo decente y el crecimiento económico.

⁶ Akerstedt T. Shift work and disturbed sleep/wakefulness. *Occup Med (Lond)*. 2003;53(2):89–9

⁷ Impact of shift work schedules on actigraphy-based measures of sleep in Hispanic workers: results from the Hispanic Community Health Study/Study of Latinos ancillary Sueño study. Reid, K; Ramos, A; Weng, J; et al. *Sleep Research Society*. 2018. Oxford University Press.

⁸ Kecklund G, et al. Health consequences of shift work and insufficient sleep. *BMJ*. 2016;355:i5210

⁹ Esquirol Y, et al. Shift work and cardiovascular risk factors: new knowledge from the past decade. *Arch Cardiovasc Dis*. 2011;104(12):636–668

¹⁰ Härmä M, et al. The effect of an irregular shift system on sleepiness at work in train drivers and railway traffic controllers. *J Sleep Res*. 2002;11(2):141–151.

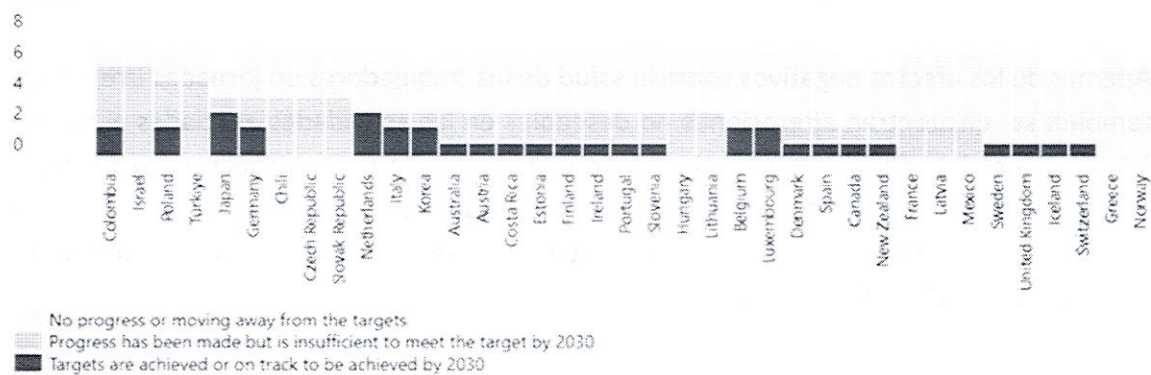
¹¹ Nea FM, et al. Dietary and lifestyle habits and the associated health risks in shift workers. *Nutr Res Rev*. 2015;28(2):143–16

¹² Non-standard forms of employment in Latin America: Prevalence, characteristics and impact on wages. Maurizio, Roxana. *International Labour Office (ILO)*. Geneva, 2016.

Dados los factores anteriormente mencionados, vale la pena resaltar que la Organización de Naciones Unidas (ONU) estableció una clara relación entre alcanzar un respeto claro por los derechos laborales y el crecimiento económico. La gráfica 3 muestra una comparativa de los países en su cumplimiento del objetivo octavo del desarrollo sostenible de la ONU, el trabajo decente y el crecimiento económico. Colombia, un país donde históricamente la legislación laboral es blanda y por distintas razones raramente se aplica, se encuentra por alcanzar 2 de esos objetivos, pero los restantes 5 objetivos se muestran sin ningún avance o con progreso insuficiente.

Gráfico 3. Progreso de los países hacia el cumplimiento del trabajo decente y crecimiento económico (8° objetivo del desarrollo sostenible)

Número de objetivos por tendencia. La gráfica muestra una valoración de la tendencias, no del desempeño actual.



Fuente:OECD (2022), The Short and Winding Road to 2030: Measuring Distance to the SDG Targets, OECD Publishing, Paris

El mercado laboral actualmente se encuentra plagado de contratos a término fijo y subcontratación a través de agencias de trabajo temporales y los derechos laborales son regularmente violados, ignorando la legislación que rige los contratos laborales.

Las acciones efectivas para alcanzar un mercado laboral que garantice un trabajo decente incluyen la mejora de la aplicación, una mejor capacitación e intermediación laboral, y un mejor funcionamiento del sistema de prestaciones por desempleo. Serían útiles mayores esfuerzos para hacer que el sistema de educación y formación responda mejor a las necesidades del mercado laboral mediante la mejora de la pertinencia. En particular, mejorar un sistema de aprendizaje vinculado a la educación formal y fomentar un mayor aprendizaje basado en el trabajo mejoraría las oportunidades de empleo de calidad. También ayudaría una mejor evaluación de las habilidades y la información de anticipación. Además se necesitan políticas para impulsar el empleo femenino, como la ampliación del horario de apertura de las guarderías y los esfuerzos continuos hacia una educación

temprana universal, para reducir las brechas de género. Las reformas para impulsar el desempeño de las exportaciones y mejorar la productividad pueden ayudar a respaldar el crecimiento empresarial y el empleo y sentar las bases para más empleos y de mejor calidad. Todas estas políticas pueden crear un círculo virtuoso entre la productividad laboral y la equidad, aumentando el acceso a empleos de mayor calidad, salarios más altos y cobertura de pensiones, capacitación y beneficios por desempleo.¹³

Del análisis expuesto se certifica que los cambios introducidos en la reforma laboral en materia de horas extras, nocturnas y dominicales, así como los nuevos porcentajes por la terminación unilateral de los contratos de trabajo sin justa causa, han sido nocivos para la economía, pues no han probado que son eficaces para crear empleo. En cambio sí es evidente que afectaron la calidad de vida de los trabajadores en general, el problema del empleo no se resuelve desmontando las conquistas de los trabajadores, sino impulsando una política económica que fomente la producción, proteja el mercado interno y estimule el consumo con base en incrementos reales de los ingresos de las mayorías.

III. CONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD

En primera medida la Constitución Política de Colombia contiene múltiples disposiciones que protegen y garantizan el derecho al trabajo, desde su preámbulo hasta su normativa constitucional, el artículo 25 establece en nuestra Carta Magna el trabajo como un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado así como sus condiciones dignas y justas, además el artículo 53 de la misma ostenta que el Congreso expedirá el estatuto del trabajo garantizando una remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Ahora bien, nuestra normativa legal, haciendo énfasis al Decreto 2663 de 1950, el cual expide el Código Sustantivo del Trabajo que desde un principio estableció los puntos que hoy en día son materia de discusión dentro de este proyecto de Ley, el texto original dispuso

¹³ Fostering high-quality jobs for all in Colombia. OECD Economic Surveys: Colombia 2019.

en su artículo 161 lo referente al trabajo diurno y nocturno, el trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6 a. m.) y las diez y ocho (6 p. m.), y trabajo nocturno es el comprendido entre las diez y ocho horas (6 p. m.) y las seis (6 a. m.). A partir de la ley 789 de 2002 que realizó una reforma en aspectos fundamentales al Código Sustantivo del Trabajo modificando lo concerniente al trabajo diurno y nocturno, que pasó a entenderse como diurno el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.), y el Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.), esto significa que desde que comenzó a regir esta Ley le hemos aumentado a los trabajadores cuatro horas de jornada diurna laboral afectando lo referente a su ingreso salarial que incluye sus horas extras. En 2017 se expidió la Ley 1846 de la cual fueron autores los Honorables Representantes Oscar Hurtado Perez, Harry Giovanni Gonzalez, John Jairo Roldan Avendaño y German Carlosama Lopez, esta ley redujo una hora a la jornada laboral diurna, la que hasta la fecha es la comprendida entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.), y el trabajo nocturno que comprende desde las veintiún horas hasta las seis horas (6:00 a.m.) horas del día siguiente.

La Ley 789 de 2002 modificó el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo donde se estableció que el trabajo en domingo y festivos se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

IV. ANTECEDENTES

Durante el año 2014, se presentó el proyecto de Ley 038 de 2014 el cual realizaba modificaciones al código sustantivo del trabajo con el fin de restablecer las horas extras, el trabajo dominical y festivo; también se presentó el proyecto de Ley 006 de 2014 por medio del cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo, buscando establecer los horarios que comprenden la jornada ordinaria y nocturna de trabajo brindando mayor protección al trabajador al garantizarle una remuneración más justa.

En el año 2015, fue presentando el Proyecto de Ley 128 de 2015 Senado el cual buscaba derogar las disposiciones que no lograron los efectos prácticos para la generación de empleo de la ley 789 de 2002, esa modificación comprendía que el trabajo diurno y nocturno volviera regularse desde las seis de la mañana hasta las seis de la tarde, y nocturno desde las seis de la tarde hasta las seis de la mañana, y tenía por objetivo que se remunera los dominicales y festivos con un recargo del cien por ciento, este proyecto fue archivado.

V. IMPACTO FISCAL

Frente al artículo 7° Análisis del impacto fiscal de las normas de la Ley 819 de 2003 *Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones*, la Honorable Corte Constitucional se pronunció sobre su interpretación de la siguiente manera en la Sentencia C-502 de 2007:

“36. Por todo lo anterior, la Corte considera que los primeros tres incisos del art. 7° de la Ley 819 de 2003 deben entenderse como parámetros de racionalidad de la actividad legislativa, y como una carga que le incumbe inicialmente al Ministerio de Hacienda, una vez que el Congreso ha valorado, con la información y las herramientas que tiene a su alcance, las incidencias fiscal de un determinado proyecto de ley. Esto significa que ellos constituyen instrumentos para mejorar la labor legislativa.

Es decir, el mencionado artículo debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del Ministro de Hacienda.

Y en ese proceso de racionalidad legislativa la carga principal reposa en el Ministerio de Hacienda, que es el que cuenta con los datos, los equipos de funcionarios y la experticia en materia económica. Por lo tanto, en el caso de que los congresistas tramiten un proyecto incorporando estimativos erróneos sobre el impacto fiscal, sobre la materia de atender esos gastos o sobre la compatibilidad del proyecto con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, le corresponde al Ministro de Hacienda intervenir en el proceso legislativo para ilustrar al Congreso acerca de las consecuencias económicas del proyecto. Y el Congreso habrá de recibir y valorar el concepto emitido por el Ministerio. No obstante, la carga de demostrar y convencer a los congresistas acerca de la incompatibilidad de cierto proyecto con el Marco Fiscal de Mediano Plazo recae sobre el Ministro de Hacienda.

Por otra parte, es preciso reiterar que, si el Ministro de Hacienda no participa en el curso del proyecto durante su formación en el Congreso de la República, mal puede significar que el proceso legislativo se encuentra viciado por no haber tenido en cuenta las condiciones establecidas en el art. 7° de la Ley 819 de 2003. Puesto que la carga principal en la

presentación de las consecuencias fiscales de los proyectos reside en el Ministerio de Hacienda, la omisión del Ministerio en informar a los congresistas acerca de los problemas que presenta el proyecto no afecta la validez del proceso legislativo ni vicia la ley correspondiente.

VI. CAUSALES DE IMPEDIMENTO

Conforme al artículo 3 de la ley 2003 de 2019, que modificó el artículo 291 de la ley 5 de 1992, este proyecto de ley reúne las condiciones del literal a y b, de las circunstancias en las cuales es inexistente el conflicto de intereses del artículo 286 de la ley 5 de 1992, toda vez que es un proyecto de Ley de interés general, que puede coincidir y fusionarse con los intereses del electorado.

Atentamente,



Fabian Díaz Plata
Senador de la República

SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día 23 del mes 08 del año 2022

se radicó en este despacho el proyecto de ley
Nº. 143 Acto Legislativo Nº. _____, con todos y

cada uno de los requisitos constitucionales y legales
por: H.S. FABIAN DIAZ PLATA

SECRETARIO GENERAL

