

PROYECTO DE LEY NÚMERO-----

“Por medio de la cual se crea el Contrato Especial Alternativo De Trabajo Para El Estudiante Trabajador, con el fin de establecer la regulación en flexibilidad laboral para jóvenes estudiantes de educación superior que quieran compatibilizar sus responsabilidades académicas con una actividad laboral y se dictan otras disposiciones”

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene como fin adicionar un título nuevo al Código Sustantivo del Trabajo donde se cree el Contrato Especial Alternativo de Trabajo para el Estudiante Trabajador.

Artículo 2°. Definición. Es aquel que se podrá celebrar solo con trabajadores estudiantes, entendiéndose como tales a quienes tengan entre 17 y 28 años de edad y que se encuentren cursando estudios en alguna institución de educación superior reconocida por el Estado.

Artículo 3°. Estipulaciones Generales: El contrato especial alternativo de trabajo para el estudiante trabajador, deberá contener como mínimo los siguientes aspectos:

1. Nombre de la empresa o empleador
2. Nombres, apellidos, edad y datos personales del trabajador estudiante.
3. Obligaciones del empleador y del trabajador estudiante, derechos de éste y de aquél.
4. Salario del trabajador estudiante y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
5. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio.
6. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
7. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

Artículo 4° Forma: El contrato especial alternativo de trabajo para el estudiante trabajador debe celebrarse por escrito.

Artículo 5°. Obligaciones Especiales del Estudiante Trabajador: Además de las obligaciones establecidas en el código del trabajo para todo empleado, el estudiante trabajador tiene las siguientes:

1. Acreditar su calidad de estudiante de educación superior, para lo cual se requiere que cada seis meses aporte al empleador certificado vigente que acredite su calidad de alumno matriculado para el respectivo semestre o año académico; documento que deberá anexarse al contrato especial alternativo de trabajo para el estudiante trabajador.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio, siendo necesario para la continuidad del contrato que sea promovido al siguiente semestre.
3. Informar por escrito con al menos 5 días de anticipación al empleador sobre la jornada alternativa de trabajo que se haya convenido, de acuerdo a la necesidad del estudiante trabajador, por su horario y actividades programadas durante su semestre académico, para lo cual debe anexar el respectivo soporte que justifique la flexibilidad en su turno laboral.

Artículo 6°. Obligaciones Especiales del Empleador: Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, el empleador tiene las siguientes para con el estudiante trabajador:

1. Facilitar convenir con el estudiante trabajador el turno laboral que más se adecue a la necesidad del estudiante de acuerdo a su jornada y actividades académicas.
2. Pagar al estudiante trabajador el salario pactado según la escala establecida, el cual no podrá ser por ningún motivo inferior a un salario mínimo legal vigente.
3. Cumplido satisfactoriamente el término del contrato especial alternativo de trabajo para el estudiante trabajador y una vez se extingan los requisitos para acceder a este tipo de contrato, preferir al trabajador para llenar las vacantes que ocurran.

Artículo 7°. Duración: El Contrato Especial Alternativo de Trabajo para el Estudiante Trabajador, no podrá ser inferior a un (1) año.

Artículo 8°. Adiciónese un literal al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedara así:

e) Los jóvenes con la condición de estudiante trabajador que suscriban contratos Especiales Alternativos De Trabajo Para Estudiantes Trabajadores, no podrá exceder de treinta y seis (36) horas a la semana.

Artículo 9°. Jornada de Trabajo: Además de lo establecido en el Código del Trabajo, La jornada alternativa de trabajo estará sujeta a las siguientes reglas:

1. No podrá exceder de treinta y seis (36) horas semanales.
2. La distribución de las horas de trabajo señaladas en el numeral anterior deberán constar por escrito en el contrato especial alternativo de trabajo para el estudiante

trabajador, en el cual el turno diario no podrá exceder las 12 horas continuas y durante este turno, los estudiantes trabajadores tendrán derecho a los descansos obligatorios establecidos en la normatividad laboral sin que los mismos sean descontados del turno señalado.

3. El acuerdo podrá establecer diferentes alternativas de jornadas de trabajo diarias y semanales de forma mensual, teniendo en cuenta las necesidades del estudiante trabajador, de acuerdo a su horario y actividades académicas programadas para cada semestre.

4. En el evento de que el estudiante trabajador, requiera adoptar algunas de las jornadas alternativamente pactadas para cumplir con sus deberes académicos, deberá comunicarlo al empleador de manera escrita con 5 días de anterioridad.

5. El estudiante trabajador tendrá derecho a un permiso no remunerado durante el semestre, con ocasión de rendir sus exámenes académicos.

6. No se pactarán hora extras durante el período académico, podrán solo pactarse de común acuerdo entre las partes durante el receso académico.

7. Podrá convenirse entre el empleador y el estudiante trabajador, que el disfrute del periodo de vacaciones coincida con el receso del periodo académico.

Artículo 10°. Auxilio de Cesantía: Adiciónese un parágrafo al artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedara así:

Parágrafo: A los jóvenes con la condición de estudiante trabajador que suscriban contratos Especiales Alternativos De Trabajo Para Estudiantes Trabajadores, se les pague como auxilio de cesantía el equivalente a un 80% de un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

Artículo 11°. Disposiciones Generales:

1. El Ministerio del Trabajo en función de su misión de formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los Colombianos, para garantizar el derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización de empleo; respecto a los derechos fundamentales del trabajo; deberá coordinar, ejecutar, vigilar y sancionar todas aquellas conductas que vayan en detrimento de la población de estudiantes trabajadores.
2. Los adolescentes de 17 años, para poder acceder al empleo, deberán tramitarse el respectivo permiso ante el Ministerio del Trabajo, de acuerdo con lo señalado en la ley.
3. Este Contrato es alternativo a aquellos celebrados al amparo de las normas generales, por lo anterior los jóvenes que no cumplan los requisitos señalados en este contrato podrán mantenerse regulados por la legislación general y no se verá alterada su situación laboral.
4. Los jóvenes estudiantes entre los 17 y 28 años que se encuentren con anterioridad a la vigencia de esta ley, vinculados laboralmente podrán

acogerse al régimen especial de este tipo de contrato para el estudiante trabajador.

5. Aquellas materias que no se encuentren reguladas en el contrato especial alternativo de trabajo para el estudiante trabajador, se regirán por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en la medida en que no sean incompatibles.
6. En el caso de cumplir 28 años o dejar de ser alumno regular, el contrato termina inmediatamente.
7. Para el Contrato Especial Alternativo de Trabajo para el Estudiante trabajador aplicaran todos los beneficios establecidos en todas las leyes vigentes para los empleadores que vinculen jóvenes entro los 17 y 28 años a su planta de personal.

Artículo 12. Vigencia. La presente ley rige a partir de su sanción y promulgación, derogando todas las normas que le sean contrarias.

KARINA ESTEFANIA ROJANO PALACIO

Representante a la Cámara por el Atlántico

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Antecedentes Legislativos

En nuestro país la Ley 789 de 2002¹ establece beneficios para la contratación de jóvenes; por su parte el Código Sustantivo del Trabajo de manera general establece que la jornada diaria podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana.

De acuerdo con el artículo 14 de la Ley 789 de 2002 existe un régimen especial de aportes para estudiantes menores de 25 años y mayores de 16 años con jornada de estudio diaria no inferior a cuatro (4) horas, que a su vez trabajen en jornadas hasta de cuatro (4) horas diarias o jornadas flexibles de veinticuatro (24) horas semanales, sin exceder la jornada diaria de seis (6) horas, se regirán de la siguiente manera:

- a). Estarán excluidos de los aportes al ICBF, SENA y Cajas de Compensación Familiar, siempre que no representen más del diez (10%) por ciento del valor de la nómina de la respectiva empresa.
- b). Sus empleadores deberán efectuar los aportes para pensiones, salud y riesgos profesionales, en las proporciones y porcentajes establecidos en las leyes que rigen al Sistema de Seguridad Social, y su base de cotización será como mínimo un (1) salario mínimo mensual legal vigente, smmlv.

Como podemos observar la Legislación Colombiana en el tema de flexibilidad laboral para los jóvenes que deban distribuir su tiempo entre su jornada laboral y académica es insuficiente y laxa, motivo que me impulso a presentar este Proyecto de ley con el interés y sentir de una joven que busca mejorar las condiciones a través de la ley en un asunto tan importante para las nuevas generaciones.

Consideraciones Generales

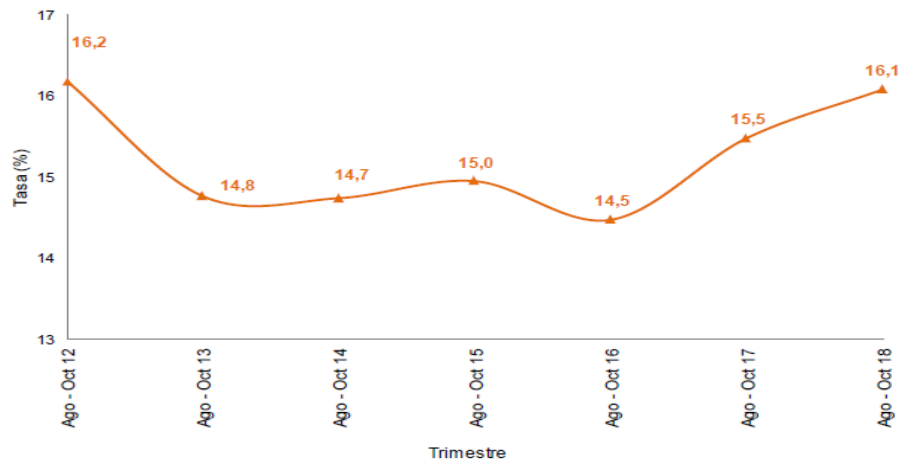
Las estadísticas de Colombia y a nivel mundial demuestran que la tasa de desempleo juvenil es superior a la tasa general.

Según el DANE en Boletín publicado el 12 de diciembre de 2018 el Mercado laboral de la Juventud, durante el trimestre móvil entre agosto - octubre 2012-2018 la tasa de desempleo de la población joven (14 a 28 años), ha aumentado².

¹ Ley 789 de 2002 "Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo"

² https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/Bol_eje_juventud_ago18_oct18.pdf

Gráfico 1. Tasa de desempleo de la población joven (14 a 28 años)



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Las razones de esta situación son múltiples, dentro de las cuales influye el hecho de no contar con una experiencia laboral previa y es esta la mayor causa para que las plataformas virtuales estén generando movilidad de empleo, pero también se hace a costa de la precarización del trabajo; ya que algunas de estas aplicaciones móviles o empresas, aseguran que no existe relación laboral directa con ellos y por eso no están obligadas a garantizar a sus empleados derechos básicos frente a las protecciones y garantías consignadas en la constitución, como los aportes a seguridad social, o un sueldo mínimo por el tiempo trabajado³.

Tabla 1. Participación, variación y contribución a la variación de la población ocupada joven según posición ocupacional
Total nacional
Trimestre móvil agosto - octubre 2018

Posición ocupacional	Participación (%)	Variación (%)	Contribución (p.p.) ^
Total Nacional	100,0	0,7	0,7
Trabajador por cuenta propia	35,0	8,9	2,9
Jornalero o peón	4,3	10,1	0,4
Otras posiciones°	2,7	-8,8	-0,3
Empleado doméstico	1,9	-13,4	-0,3
Obrero, empleado particular	49,4	-1,8	-0,9
Trabajador sin remuneración*	6,7	-14,2	-1,1

Fuente: DANE, GEIH.

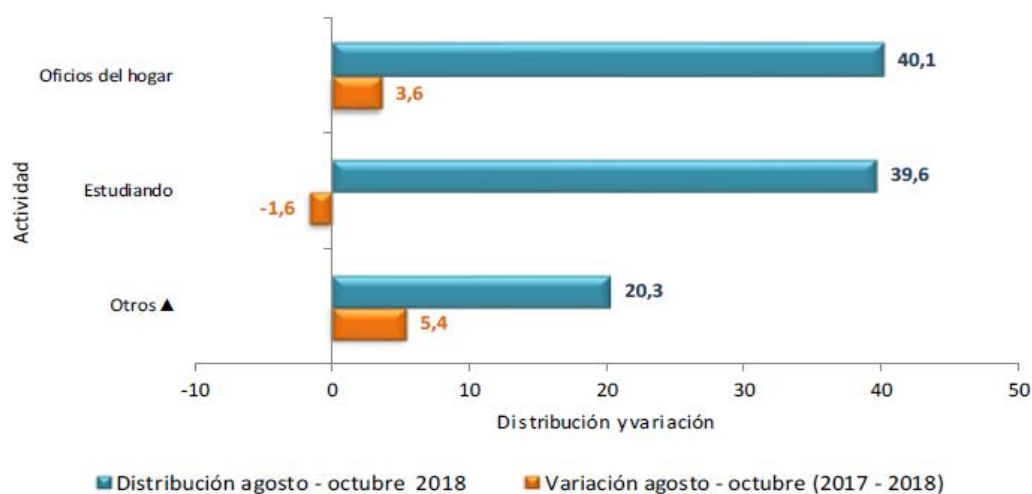
³ <https://www.elspectador.com/economia/informalidad-y-malas-condiciones-laborales-en-uber-y-rappi-articulo-742332>

Al respecto, frente a dicha situación como se dio a conocer ante la opinión pública a través de los diferentes medios de comunicación nacional, Rappi al ser interrogados frente a la precarización laboral, la compañía manifestó “que los rappitenderos son emprendedores independientes que han encontrado en esta plataforma, la posibilidad de tener oportunidades económicas e ingresos extra para poder realizar sus proyectos personales y profesionales. Ellos pueden conectarse a la aplicación y escoger los pedidos de acuerdo a sus necesidades y flexibilidad de tiempo”⁴

Ante la preocupación que nos embarga todo este tipo de riesgos que se pueden presentar cuando estos domiciliarios realizan sus labores, y teniendo en cuenta que en un gran porcentaje estos trabajadores son población dentro de los 18 a los 28 años, nos surge la idea de trabajar en una iniciativa con el fin de protegerlos y proveerles herramientas legales que les brinde garantías y oportunidades para flexibilizar su jornada laboral, generando recursos para desarrollar sus estudios, con los cual tendrán la oportunidad de ser un jóvenes más competitivos o emprendedores.

Por otro lado, es importante señalar que, en Colombia, los jóvenes inactivos (aquellos que no se encuentran trabajando ni buscando trabajo), un alto porcentaje se declaran en dicha situación debido a que se encuentran estudiando.

Gráfico 16. Distribución y variación de la población inactiva Total nacional Agosto – octubre (2017/2018)



Fuente: DANE – GEIH

⁴ <http://www.wradio.com.co/noticias/actualidad/por-que-protestan-los-trabajadores-de-rappi/20181020/nota/3814324.aspx>

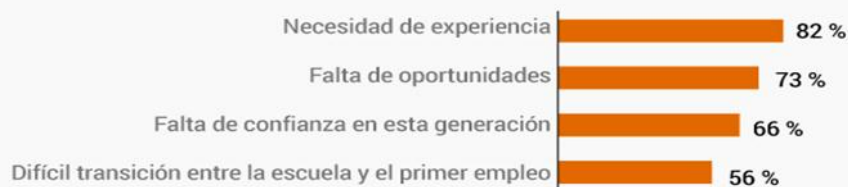
A pesar de encontrarse estudiando, no significa necesariamente que los jóvenes no estén interesados en combinar su actividad académica con un empleo, por lo anterior en un importante porcentaje la decisión de no trabajar tiene relación con un contrato de trabajo formal que no se adecue a sus horarios y actividades académicas.

Un estudio elaborado por la consultora Trendsity, para Arcos Dorados, la franquicia de McDonald's que opera la marca en América Latina, identifica cuáles son las tendencias asociadas al mundo laboral de los jóvenes⁵

¿Que esperan los jóvenes latinoamericanos de un primer empleo?



¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan a la hora de buscar empleo?



FUENTE: <https://www.elespectador.com>

Por otro lado, también hemos encontrado que en la población joven se presenta el no ingresar o la deserción en la educación superior, debido a la necesidad de apoyar económicamente a su familia, ello debido a la falta de compatibilización entre estudio y trabajo, como consecuencia de la ausencia de horarios laborales flexibles.

⁵ <https://www.elespectador.com/economia/el-reto-de-los-jovenes-trabajar-y-estudiar-al-tiempo-articulo-734936>

Como consecuencia de lo precedente y habiendo estudiado a fondo las diferentes iniciativas que se han dado en algunos países sobre la materia; nos llama la atención el estatuto laboral juvenil que se plantea establecer en Chile⁶ y del cual hemos tomado algunas ideas básicas para desarrollar en nuestra legislación laboral una figura contractual que le ayude a los jóvenes que estudian y trabajan a complementar su preparación académica con el ingreso económico que les permitirá financiar costos asociados a los estudios, al igual de tener ventajas al anticipar el ingreso de los jóvenes al mundo laboral, enriqueciendo su currículum, por lo que al graduarse de sus estudios podrán acreditar no solo conocimientos profesionales sino además experiencia laboral.

De igual manera, teniendo en cuenta que la limitación entre la compatibilización de los horarios laborales con los académicos presenta una dificultad por la continuidad de la jornada de trabajo, se crea a través de esta iniciativa la posibilidad de establecer turnos que permitan interrumpir la jornada diaria de acuerdo con las características de esta especial relación laboral permitida en el Contrato Especial Alternativo; sin embargo con el fin de resguardar los derechos de los estudiantes trabajadores no podrá exceder el turno diario, de 12 horas continuas y durante este turno, los estudiantes trabajadores tendrán derecho a los descansos obligatorios establecidos en la normatividad laboral sin que los mismos sean descontados del turno señalado.

Finalmente, con la creación de este Contrato Especial De Trabajo Para el Estudiante Trabajador, buscamos contribuir a aumentar el empleo formal para los jóvenes, incentivando su contratación, al brindarle beneficios representativos a los empleadores, como la exonerarlos de un porcentaje del 20% en el pago de cesantías y permitir la compatibilización entre empleo y estudio, reduciendo así, las altas tasas de desempleo que hoy existe para esta población en nuestro país.

Fundamentos Constitucionales⁷

El artículo 45 de la Constitución Política establece que:

“El Estado y la sociedad garantizan la participación activa de los jóvenes en los organismos públicos y privados que tengan a cargo la protección, educación y progreso de la juventud.”.

⁶ CÁMARA DE DIPUTADOS DE CHILE https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=9402&prmBoletin=8996-13

⁷ Constitución Política De Colombia.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#25

A través de esta norma permite la participación de los jóvenes en los diferentes órganos tanto públicos como privados y les da voz para que sean escuchados y su opinión sea tenida en cuenta en la creación de políticas estatales en pro de su desarrollo integral y personal, participando y ejerciendo la ciudadanía, ingresando a la vida laboral y teniendo acceso a servicios como la educación entre otros.

De igual manera, el derecho al trabajo en condiciones dignas es un derecho fundamental consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política:

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Como también encontramos la educación dentro de los derechos fundamentales, plasmado en el artículo 67 de la Constitución Política:

“La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente”

Marco Normativo

Este proyecto de ley tiene como origen las facultades constitucionales otorgadas al Congreso de la República, en los artículos 114, 150 y 154 de la Constitución Política, que reglamentan su función legislativa y faculta al congreso para presentar este tipo de iniciativas⁸:

“Artículo 114. Corresponde al Congreso de la República reformar la Constitución, hacer las leyes y ejercer control político sobre el gobierno y la administración. El Congreso de la República, estará integrado por el Senado y la Cámara de Representantes”.

“Artículo 150. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejercer las siguientes funciones:

- 1. Interpretar, reformar y derogar las leyes.*
- 2. Expedir códigos en todos los ramos de la legislación y reformar sus disposiciones”.*

⁸ Constitution Política De Colombia.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#25

“Artículo 154. Las leyes pueden tener origen en cualquiera de las Cámaras a propuesta de sus respectivos miembros, del Gobierno Nacional, de las entidades señaladas en el artículo 156, o por iniciativa popular en los casos previstos en la Constitución”.

A su turno la Ley Estatutaria 1622 de 2013, Estatuto de Ciudadanía Juvenil, establece en su artículo 8 las medidas de prevención, protección, promoción y garantía de los derechos de los y las jóvenes:

“Medidas de protección:

4. Desarrollar estrategias que aseguren la seguridad en las condiciones laborales y la remuneración justa.

Medidas de Promoción:

1. Establecer mecanismos para favorecer un empleo y unas condiciones de trabajo de calidad, y potenciar mecanismos de orientación e inserción laborales.

24. Garantizar una educación de calidad, creando las condiciones necesarias para que sea accesible a las personas jóvenes, en el marco de las leyes.

25. Generar estímulos que garanticen la permanencia de las personas jóvenes en los programas de educación general básica, secundaria, técnica, universitaria.

26. Garantizar la educación en iguales condiciones de calidad y del más alto nivel para todas las personas jóvenes”⁹.

Colombia ha venido ajustando sus políticas públicas y su legislación, pero la realidad que afronta actualmente la juventud; requiere de una legislación que reconozca las necesidades y los contextos económicos y culturales con los que conviven los adolescentes en nuestro país.

Legislación Comparada sobre Jornada de trabajo flexible para estudiantes trabajadores.

En varios países han avanzado en la regulación de la flexibilidad laboral para jóvenes estudiantes de educación superior que quieran compatibilizar sus responsabilidades académicas con una actividad laboral.¹⁰

1. Uruguay: La Ley de empleo Juvenil, N° 19.133 de 2013, dispone que la jornada de trabajo de los jóvenes debe ser compatible con los horarios de sus estudios. Así, el artículo 27, establece que los empleadores no podrán establecer un

⁹ Ley Estatutaria 1622 De 2013 “Por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones”

¹⁰ Biblioteca Del Congreso Nacional DE Chile.

https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/23661/1/Informe%20jornada%20trabajo%20estudiantes_sept2016_vf.pdf

régimen de horario rotativo a aquel personal de entre 15 y 24 de edad años que se encuentre cursando los estudios curriculares de “educación primaria, secundaria básica o superior, educación técnico profesional superior, enseñanza universitaria de grado y terciaria de naturaleza pública o privada habilitadas por el Ministerio de Educación y Cultura, realizando cursos en el marco del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional u otros reconocidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”

Por su parte, el mismo artículo 27 establece que las entidades educativas o formativas ante las que los jóvenes acrediten fehacientemente que realizan una actividad laboral, en caso de contar con la oferta de cursos necesaria, “deberá acceder a las solicitudes de cambios de horarios de cursos para que él o la joven pueda compatibilizar el trabajo y el estudio”.

2. Portugal: En el Código del Trabajo de Portugal, se regula al trabajador estudiante, entre los artículos 89 y 96.

En primer lugar, se considera trabajador estudiante aquel que asiste a cualquier nivel de la enseñanza escolar y postgrado, maestría o doctorado en una institución educacional o curso de formación profesional o un programa de empleo temporal para los jóvenes con la misma longitud y hasta seis meses (artículo 89). Este trabajador debe acreditar, al empleador, su condición de estudiante, presentando además la agenda de sus actividades educativas, a las que debe asistir (artículo 94 del Código).

El Código establece (artículo 90) que, en la medida de lo posible, se deberá ajustar las horas de trabajo para que el estudiante pueda asistir a clases o para su desplazamiento a las aulas. En caso que no sea posible aplicar la regla reseñada, el estudiante puede ausentarse de su trabajo para asistir a clases.

Conforme el mismo artículo 90, la posibilidad de ausentarse, puede ser utilizado una sola vez o fraccionadamente, según escoja el trabajador estudiante, teniendo la siguiente duración máxima, dependiendo del periodo normal de trabajo semanal: a. Tres horas semanales, para un periodo igual o superior a 20 horas e inferior a 30 horas. b. Cuatro horas semanales para periodo igual o superior a 30 horas e inferior a 34 horas. c. Cinco horas semanales para periodo igual o superior a 34 horas e inferior a 38 horas. d. Seis horas semanales para periodo igual o superior a 38 horas.

De la misma manera, el artículo 90 dispone que el trabajador estudiante cuya jornada de trabajo es imposible de ajustar los turnos, de acuerdo con lo señalado anteriormente, tendrá preferencia para ocupar puestos de trabajo compatibles con su calificación profesional y con la frecuencia de sus clases.

El Código dispone que si las horas de trabajo ajustadas al tiempo fuera para asistir a clases, ponen claramente en peligro el funcionamiento de la empresa, sobre todo por el número de trabajadores y estudiantes existentes, el empleador promoverá un acuerdo con el trabajador afectado y el Comité de trabajadores, o en su defecto con el comité intersindical, comités sindicales o delegados sindicales

sobre la modalidad en que el interés puede ser satisfecho o, a falta de acuerdo, decidirá con motivos razonables e informará al empleado por escrito (artículo 90). El trabajador-estudiante no está obligado a trabajar horas extraordinarias salvo por fuerza mayor o bajo un esquema de adaptabilidad, banco de horas o en horario concentrado, salvo cuando coincide con sus horas de clase o pruebas de evaluación (artículo 90).

De la misma manera, el artículo 90 dispone que al trabajador-estudiante que trabaje en régimen de adaptabilidad, banco de horas o en horario concentrado, se le debe proporcionar un día al mes de dispensa, sin pérdida de derechos, contando como día efectivamente trabajado.

En relación a los días que coinciden con pruebas o evaluaciones, el artículo 91 del Código establece, como regla general que el estudiante trabajador puede ausentarse justificadamente por razones de prueba o evaluación, de la siguiente manera:

- El día de la prueba o evaluación y el inmediatamente anterior;
- En el caso de pruebas en días consecutivos o más de una prueba en el mismo día, los días inmediatamente anteriores cuantos tantos sean las pruebas a rendir;
- Los días indicados incluyen días de descanso semanal y vacaciones;
- Las ausencias indicadas, no podrán exceder de cuatro días por materia, en cada año escolar.

El derecho antes indicado sólo puede ejercerse hasta por dos años académicos para cada materia.

El Código establece, en el mismo artículo 91, reglas especiales para el régimen europeo de transferencia o acumulaciones de créditos (ECTS).

Igualmente, en esta misma materia, se precisa lo que se entiende por pruebas o evaluaciones: el examen u otra prueba, escrita u oral, o la presentación de los trabajos, si éste reemplaza o complementa y determina directa o indirectamente el rendimiento escolar.

En materia de feriados, el trabajador estudiante, (artículo 92 del Código) tiene derecho a utilizar el período de vacaciones de acuerdo a sus necesidades educativas y puede tomar hasta 15 días intercalados, en la medida en que ello sea compatible con las exigencias imperiosas de operación de la empresa. Asimismo, el trabajador estudiante tiene derecho, en cada año calendario, a un permiso sin sueldo, de duración de 10 días seguidos o intercalados (artículo 92).

El artículo 94 señala que, por regla general, el trabajador estudiante debe escoger, entre las posibilidades existentes, con el horario más compatible con su horario de trabajo, bajo sanción de no beneficiarse de los derechos. Asimismo, este trabajador estudiante no puede acumular los derechos previstos en este Código, con otros posibles regímenes destinados a la misma finalidad, en particular con respecto a ausentarse del trabajo para asistir a clases, licencias por razones educativas o ausencias para proporcionar pruebas de evaluación.

El Código del Trabajo (artículo 95) dispone de las causales de término de los derechos reseñados, sea por el no uso de los mismos durante un periodo determinado o bien por declaraciones falsas.

Por último, el artículo 96 dispone que el trabajador estudiante deberá comprobar ante su empleador el uso apropiados de sus derechos, al final de cada año lectivo; asimismo, se deberá determinar el mecanismo de control de asistencia educacional y se dispone el plazo para que el trabajador deba solicitar los permisos antes indicados : a) 48 horas, si no es factible tan pronto como sea posible, en el caso de una licencia de un día; b) ocho días para permisos de dos a cinco días; c) 15 días, en el caso de más de cinco días de permiso.

3. México: De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (artículo 39 F), las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año. Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

Respecto de la norma del artículo 39 F, Juárez (2015:13) sostiene que este tipo de contrato de relaciones discontinuas, facilita a los empleadores contratar por ejemplo a estudiantes, para trabajar solo jornadas de medio tiempo, fines de semana o en temporadas. Estos trabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones que aquellos contratados por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

4. Reino Unido: De acuerdo a la Employment Rights Act 1996, existe el llamado trabajo flexible (Flexible working). Éste es, cualquier forma de trabajo que no sea la normal y que puede implicar cambios en las horas que trabaja un empleado, los tiempos que se requieren para trabajar o su lugar de trabajo. De acuerdo al Gobierno de Reino Unido, es una forma de trabajar que se ajusta a las necesidades de los trabajadores (Gov, 2016).

Así, por ejemplo, se señala que casos de trabajo flexible son (Gov, 2016):

- Medio tiempo: Se trabajan menos horas del tiempo completo (por lo general, trabajando menos días).

- Horario comprimido: Se trabajan las mismas horas de trabajo a tiempo completo, pero en menor número de días.

- Horario flexible: El trabajador decide cuándo comenzar y el término de su jornada (dentro de los límites acordados), pero con ciertas horas presenciales en su lugar de trabajo, por ejemplo, 10:00 a 16:00 todos los días.

- Horario anualizado: El trabajador tiene que trabajar un cierto número de horas a lo largo del año, pero tienen cierta flexibilidad sobre cuando trabaja. A veces hay horas presenciales, en las que trabaja regularmente cada semana, y el resto de las horas, las desempeña en modalidad flexible o cuando hay demanda adicional en el trabajo.
- Horarios diferenciados: El trabajador tiene diferentes horas de inicio, descanso y término que el resto de los trabajadores.

El derecho es poder solicitar este sistema flexible y corresponde a todos los trabajadores que han trabajado para el mismo empleador, a lo menos 26 semanas y así lo han acordado con este último, o bien han sido autorizados por un tribunal. Supone un cambio en las obligaciones y derechos del contrato de trabajo (ACAS, 2014:4).

Los trabajadores interesados en trabajar en una modalidad flexible deben presentar por escrito, a su empleador, una solicitud con una “propuesta razonable” (reasonable manner), la que podría por ejemplo indicar las ventajas y desventajas del cambio o proponer una reunión para discutir la petición (Gov, 2016). La propuesta puede ser presentada una vez cada 12 meses (ACAS, 2014b:1).

A su vez, el empleador debe responder la solicitud, aceptándola o rechazándola. En este último caso, puede invocar razones comerciales o empresariales para el rechazo. En todo caso, el trabajador puede apelar ante un Tribunal Laboral (Gov, 2016).

5. En Chile también se viene avanzando en el tema, recientemente se aprobó en primer debate un proyecto de ley que busca crear un Estatuto Laboral para Jóvenes que se encuentren estudiando en la educación superior. El Ministro del Trabajo y Previsión Social Nicolás Monckeberg precisó que se quiere que los jóvenes que estudian y quieren trabajar lo puedan hacer y lo hagan con un contrato de trabajo, de manera formal, con empleos de calidad, pero además con seguridad social y protección.

Impacto Fiscal

Es claro que lo estipulado en el proyecto de ley en un principio no supone un impacto fiscal, por lo que cabe en este punto recordar la jurisprudencia de la Corte Constitucional en la Sentencia C-502 de 2007¹¹.

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 fiscales 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

¹¹ Sentencia C-502 de 2007 Magistrado Ponente Manuel José Cepeda Espinosa

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 manera de atender esos nuevos 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.

De igual manera, se establece que es preciso reiterar que el Ministerio de Hacienda debe participar en el curso del proyecto durante su formación en el Congreso de la República, puesto que la carga principal en la presentación de las consecuencias fiscales de los proyectos reside en el Ministerio de Hacienda, el cual debe informar a los Congresistas acerca de los problemas que presenta el proyecto para no afectar la validez del proceso legislativo ni viciar la ley correspondiente.

Cordialmente,

KARINA ESTEFANIA ROJANO PALACIO
Representante a la Cámara por el Atlántico