



No. Radicado: 08SE202132000000012427
Fecha: 2021-03-05 03:13:53 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: DIRECCION DE DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO
Destinatario: CARLOS FELIPE VECINO CHAPARRO
Anexos: 1 Folios: 1
08SE202132000000012427

Al responder por favor citar este número de radicado

Bogotá, D.C.



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Señores

CARLOS FELIPE VECINO CHAPARRO

MABEL CECILIA DELGADO LARA

Correo electrónico: carlos.vecino.2017@upb.edu.co y

mabel.delgado.2018@upb.edu.co

Bogotá D.C.

Cordial saludo Mabel Cecilia y Carlos Felipe:

De manera atenta y atendiendo su solicitud-consulta, en el marco de las competencias funcionales de la Subdirección de Protección Laboral de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo y con el apoyo de la Dirección de Riesgos Laborales, de manera atenta, me permito informar lo siguiente:

1. ¿Cuál es el trámite y procedimiento para la contratación de un menor entre 0 y 14 años de edad, en Colombia?

Normatividad relacionada con el Trabajo Adolescente Protegido:

Excepción a la edad de 15 años para realizar actividades remuneradas:

Conforme a lo previsto en el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia, la edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar es a los 15 años, no obstante, el parágrafo de la norma citada establece frente a los menores de quince (15) años, lo siguiente:

“Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales”.

Los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren para trabajar la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales. Con Trabajo Decente el empleo es de todos



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





consagradas en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en el código de la Infancia y la Adolescencia – Ley 1098 de 2006.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

La autorización para que un adolescente y por excepción un niño o niña, pueda trabajar, la expide el Inspector de Trabajo a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia.

A falta del Inspector de trabajo la autorización será expedida por el Comisario de Familia y en defecto de este por el Alcalde municipal.

Ruta de Autorización de Trabajo para Adolescentes y por excepción de Niños y Niñas:

El **trámite virtual** para obtener la Autorización de Trabajo para Adolescentes y por Excepción de Niños y Niñas, lo pueden realizar los usuarios a través del siguiente Enlace: Se ingresa por la página Web del Ministerio del Trabajo, seleccionando Ventanilla única de Trámites y procede a diligenciar el formato. https://tramites.mintrabajo.gov.co/tys_web/ciudadano/##seleccion_modulos

Para la realización del **trámite en forma presencial**, el usuario también puede descargar el Formato Único Nacional de Autorización de Trabajo para Adolescentes y por Excepción de niñas y niños, en el siguiente Enlace: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/IVC-PD-05-AN-01-F-01V1%-20NNA%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/IVC-PD-05-AN-01-F-01V1%-20NNA%20(4).pdf).

De la misma manera el usuario debe diligenciar el Formato en su totalidad y en debida forma, acompañando la totalidad de los documentos requeridos y lo puede llevar a la Inspección de Trabajo más cercana, si no hay Inspección de Trabajo en su municipio o no puede desplazarse a la Inspección de Trabajo más cercana, pero quiere hacer el trámite en forma presencial, puede tramitar la autorización para trabajar ante el Comisario de Familia y a falta de comisario de familia ante el Alcalde Municipal.

Requisitos:

La regla general sobre la Edad Mínima para el trabajo de los adolescentes, establecida en el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia, concordante con el Convenio 138 de la OIT, son los **15 años** y la Excepción a dicha regla, son los menores de 15 años, quienes pueden ser autorizados para desempeñar actividades remuneradas en el ámbito cultural, recreativo, artístico y deportivo.

Con Trabajo Decente el futuro es de



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador, el adolescente, el niño o niña y sus padres o representantes legales.
2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
3. El funcionario que concedió la autorización, deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.
4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si este no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
5. El empleador debe obtener un certificado del estado de salud del adolescente trabajador.
6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.
7. El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

Anexos – Por parte del Adolescente, Niño o Niña:

- ❖ Fotocopia de la Tarjeta de Identidad y/o del Registro civil de nacimiento y/o Cédula de Extranjería.
- ❖ Fotocopia del Certificado de Escolaridad, o el original de una carta de compromiso firmada por el empleador.
- ❖ Fotocopia del Diploma de bachiller o del Acta de Grado, en caso de haber terminado sus estudios secundarios.

Por parte del Empleador:

- ❖ Requisito de Escolaridad: Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si este no ha terminado su formación básica, debe anexar una Carta compromiso de estudio en original, en la cual se obliga a inscribirlo a una institución educativa y en todo caso a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional. (Numeral 4º, artículo 113 CIA).
- ❖ Fotocopia de la Cédula de ciudadanía del Empleador si es persona natural.



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





- ❖ Fotocopia del Certificado de existencia y representación legal si es persona jurídica.

Adolescentes con Formación Técnica o Tecnológica:

La autorización se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y la matriz de riesgos de la actividad que el adolescente va a realizar, documentos que deberán ser allegados por la empresa solicitante a la autoridad administrativa competente.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral. (Párrafo 2º del artículo 35 CIA)

Obligaciones del Empleador:

El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral. (Artículo 113 CIA, numerales 6º y 7º).

Requisito sobre Certificado de Estado de Salud del Adolescente, Niño o Niña:

El empleador debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente trabajador. (numeral 5º, artículo 113 CIA).

Autorización:

Cumplido el trámite, los requisitos y allegados los anexos ya descritos, se expedirá por parte del Inspector de Trabajo, la autorización de trabajo para el adolescente o por excepción del niño o niña.

En aquellos municipios donde no hay Inspección de Trabajo, expedirá la autorización de trabajo, el Comisario de Familia y a falta del Comisario, le compete al Alcalde Municipal, los últimos mencionados remitirán al Inspector de Trabajo de la jurisdicción municipal que corresponda las autorizaciones otorgadas.

Recordemos que para los adolescentes indígenas la autorización será conferida por la autoridad tradicional de su respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres, en el evento de no contar con la presencia de la autoridad tradicional de la respectiva comunidad, la autorización será otorgada por el inspector de Trabajo o por las autoridades territoriales competentes.

Garantías Especiales para el Adolescente Indígena autorizado para trabajar:

En los procesos laborales en que sea demandante un adolescente indígena será obligatorio la intervención de las autoridades de su respectivo pueblo. Igualmente se informará a la Dirección de Etnias del Ministerio del Interior o de la dependencia que haga sus veces. (Art. 118 CIA).

Con Trabajo Decente el futuro es de



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





Visita de Verificación de condiciones:

El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador. (numeral 3º., artículo 113º, artículo 113 CIA).

Facultades para negar o revocar la autorización para trabajar:

Se encuentra previsto en el párrafo del artículo 113 del CIA, que la autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad y salud en el trabajo, afiliaciones a la seguridad social y educación del adolescente, niño o niña.

Concordante con lo anteriormente indicado, en el artículo 5º de la Resolución 1796 de 2018, se prevé, que la autorización para trabajar puede ser revocada por el funcionario que concedió la autorización en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación, las condiciones de trabajo y las contempladas en la respectiva autorización.

Revocada la autorización se debe dar traslado a la autoridad competente para disponer el retiro y el restablecimiento de los derechos del niño, niña o adolescente.

2. ¿Cuál es la naturaleza jurídica del contrato que se suscribe entre un empleador y el representante legal de un menor entre 0 y 14 años de edad, para la realización de actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, deportivo o recreativo?

La autorización para el trabajo de adolescentes y por excepción de niños y niñas que expida el Inspector de Trabajo o la autoridad territorial competente, respecto a la **forma de vinculación**, se sujetará a lo dispuesto en el numeral 2º del artículo 113 del Código de la Infancia y la Adolescencia y al párrafo 1º, artículo 4º de la Resolución 1796 de 2018 *“Por la cual se actualiza el listado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años y se dictan otras disposiciones”*, es decir, que solo procede la misma a través de un contrato de trabajo, copia del cual debe ser remitido por el empleador a la autoridad que expidió la autorización dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de dicha autorización.

La Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 – *“Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo”*, artículo 7º numeral 10, establece: Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones:

“Otorgar autorización para el trabajo de niñas, niños y adolescentes en los términos de la Ley 1098 de 2006 y ejercer prevención, inspección y vigilancia sobre el cumplimiento de las normas que lo rigen”.

En aquellos lugares donde no hay Inspección de Trabajo, expedirá la autorización el Comisario de Familia y, en caso de no haber Comisario, le compete al Alcalde Municipal, los últimos mencionados



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





remitirán al Inspector de Trabajo de la jurisdicción municipal que corresponda las autorizaciones otorgadas.

Con fundamento en las normas citadas en este acápite, solo se autoriza el trabajo adolescente y por excepción a niños niñas, cuando la vinculación se realiza a través de un contrato de trabajo.

y, ¿Cuál es la forma y protocolo que se debe seguir, para cubrir el riesgo de invalidez, al que está sujeto el menor de edad, en este tipo de contrato?

Afiliaciones y cotizaciones de los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo

Afiliación al Régimen Contributivo:

Pertenecerán al Régimen Contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud: Como cotizantes: Todas aquellas personas nacionales o extranjeras, residentes en Colombia, vinculadas mediante contrato de trabajo que se rija por las normas colombianas, incluidas aquellas personas que presten sus servicios en las sedes diplomáticas y organismos internacionales acreditados en el país. (Decreto 2353 de 2015 – artículo 34)

Son afiliados en forma obligatoria al sistema general de pensiones, todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. (Ley 797 de 2003 – artículo 3º-modificó el artículo 15 de la Ley 100/93).

Los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, se establece la obligatoriedad de las cotizaciones durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deberán efectuar cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Laborales, es una obligación especial del empleador informar a sus trabajadores, mediante comunicación individual o colectiva, la entidad administradora de riesgos laborales a la cual están afiliados. (Artículo 2.2.4.2.1.1-2-5 del Decreto 1072 de 2015).

La afiliación del trabajador a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar será responsabilidad del empleador y se realizará en los términos que establecen las normas generales que rigen los diferentes sistemas, a través de las Administradoras de Pensiones, Administradoras de Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar autorizadas para operar.

3. **¿Cuál es el procedimiento a seguir en caso de un accidente de trabajo, en menores entre 0 y 14 años de edad, que realizan actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, deportivo o recreativo? y, ¿Cuál es el procedimiento, en estos mismos casos, para solicitar y llevar a cabo la valoración de pérdida de capacidad laboral (Vpcl)?**

Con Trabajo Decente el futuro es de



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





De acuerdo con el artículo 35 de la Ley 1098 Código de la Infancia y la Adolescencia, que La edad mínima de admisión al trabajo es a partir de los quince (15) años de edad, así los jóvenes con autorización para trabajar, gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en el Código de Infancia y Adolescencia.

El mismo artículo 35 del Código de Infancia y Adolescencia indicó en su párrafo que:

“Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.”

Sin embargo, para que se aplique esta excepción se deben cumplir las condiciones generales de autorización de trabajo o de autorización para desempeñar actividades remuneradas y las exigencias previstas en los artículos 2-4°, y 2-5°, del Convenio 138 de la OIT, en armonía con los artículos 44 y 67 del Texto Superior, así lo ha dicho la Corte Constitucional a través de Sentencia C-170 de 2004:

“En aras de respetar el precedente judicial y el compromiso asumido por el Estado Colombiano ante los organismos internacionales del trabajo, se puede concluir que la Constitución Política y los tratados internacionales establecen como edad mínima para acceder a la vida productiva, la edad en que cesa la obligación de garantizar la escolaridad mínima, es decir, los quince (15) años. Sin embargo, es posible ingresar al mundo laboral a partir de los catorce (14) años, siempre y cuando, además del cumplimiento de las condiciones generales de permisión del trabajo infantil previamente reseñadas, se acrediten las estrictas exigencias previstas en los artículos 2-4°, y 2-5°, del Convenio 138 de la OIT, en armonía con los artículos 44 y 67 del Texto Superior. Estas exigencias son las siguientes: (i) Dichos menores únicamente pueden ingresar al mundo laboral en los denominados “trabajos normales”, es decir, en aquellos que por su naturaleza no son susceptibles de perjudicar su desarrollo normal o su salud. En este caso, los trabajos riesgosos, peligrosos o ilícitos, se encuentran con mayor razón prohibidos. (ii) Exigen del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia, como lo señala el artículo 238, inciso 1°, del Código del Menor, en armonía con lo dispuesto en el artículo 2-4 del Convenio No. 138 de la OIT, la comprobación de que en dicha entidad territorial: (i) Las condiciones socioeconómicas no permiten asegurar cabalmente el acceso al sistema educativo y que, adicionalmente, (ii) los medios de educación aún se encuentran insuficientemente desarrollados. (iii) Por último, es indispensable que el Gobierno Nacional cumpla con su obligación de reiterar a la OIT la necesidad de mantener la edad excepcional de admisión al empleo en los 14 años, de conformidad con lo previsto en el artículo 2-5 del Convenio No. 138. De manera que, la vigencia de esta excepción es meramente coyuntural mientras subsistan las razones que permitan su vigencia. Lo anterior, por cuanto es obligación del Estado elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo, a partir de su deber



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





de propender por su total erradicación”.

En el caso de los adolescentes que tienen el permiso legal para ingresar a la vida laboral, deben ser afiliados al Sistema de Riesgos Laborales como cualquier otro trabajador.

Al respecto, se expone que la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en jurisprudencia reiterada ha recalcado que “la calificación del estado de invalidez tiene un trámite detallado y reglado que involucra tres etapas:” i) *El conformado por las diferentes administradoras de pensiones y las aseguradoras, ii) El integrado por las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez y iii) El que tiene a cargo la Junta Nacional de Calificación de Invalidez*. En la sentencia **SL877-2020** el Alto Tribunal, sobre el particular puntualizó:

*“(…)Es que no puede perderse de vista que esas disposiciones son las que determinan dentro del sistema integral de seguridad social el procedimiento de calificación de la pérdida de capacidad laboral para acceder a las prestaciones económicas que los subsistemas del mismo ofrecen, incluyendo la pensión de invalidez, y que dicho procedimiento se surte a través de la determinación de esa pérdida, fecha de su estructuración y origen, bajo parámetros definidos en el manual de calificación mencionado y efectuado por entidades técnicas habilitadas para ello, actualmente en 3 etapas: calificación en primera oportunidad, primera y segunda instancia. Normas que, por ser de **orden público**, están sujetos los actores del sistema integral de seguridad”.* Subrayado fuera de texto.

En ese orden, de acuerdo con lo dispuesto en el en el **Artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012** que modificó el artículo 41 de la ley 100 de 1993, el estado de invalidez deberá ser determinado de conformidad con la norma vigente y con base en el manual único para la calificación de invalidez vigente a la fecha de calificación.

En una **primera oportunidad** corresponderá a la Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES- o a la Administradora de Riesgos Laborales -ARL- o a la Entidad Promotoras de Salud EPS, **o a las Administradoras de Fondos Pensionales -AFP-** que amparan el riesgo de invalidez y muerte, determinar la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de las contingencias.

En este sentido, el citado artículo establece:

“ARTICULO 142, CALIFICACIÓN DEL ESTADO DE INVALIDEZ. El artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 52 de la Ley 962 de 2005, quedará así:

“Artículo 41. Calificación del Estado de Invalidez. El estado de invalidez será determinado de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes y con base en el manual único para la calificación de invalidez vigente a la fecha de calificación.

Este manual será expedido por el Gobierno Nacional y deberá contemplar los criterios técnicos de evaluación para calificar la imposibilidad que tenga el afectado para desempeñar su trabajo por pérdida de su capacidad laboral.

“Corresponde al Instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES a las Administradoras de Riesgos Profesionales - ARP-, a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y a las Entidades Promotoras de Salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





invalidez y el origen de estas contingencias. En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá remitirlo a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) días. Contra dichas decisiones proceden las acciones legales. (Subrayado fuera de texto)

Luego, Una vez se notifica el dictamen de primera oportunidad, si el interesado no se encuentra de acuerdo con la calificación debe manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá remitirlo a la **Junta Regional de Calificación de Invalidez** competente dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) días. resaltándose que, contra dichas decisiones proceden las acciones legales.

4. ¿Cuál es la prestación económica a la que tendría derecho un menor que tenga de 0 a 14 años de edad y hubiese obtenido una Pérdida de Capacidad Laboral igual o mayor al 50%, con ocasión a un accidente de trabajo en la realización de una actividad remunerada de tipo artístico, cultural, deportivo o recreativo? y ¿Cuál es el procedimiento para la eventual exigencia de dicha prestación?

La ley 776 de 2002 establece en su artículo 1° que todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-ley 1295 de 1994 y la presente ley.

Según el Parágrafo 2o. del artículo 1° de la Ley 776 de 2002 Las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación.

Para el Sistema de Riesgos Laborales, se considera inválida la persona que, por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral de acuerdo con el Manual Único de Calificación de Invalidez vigente a la fecha de la calificación y si se encuentra inválido el Sistema deberá pagar una pensión por invalidez, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 776 de 2002.

En conclusión, los menores trabajadores, deben ser afiliados al Sistema de Riesgos Laborales y serán beneficiarios de las prestaciones asistenciales y económicas que este Sistema ofrece para el trabajador adulto, es así que si un menor trabajador sufre un accidente laboral en razón u ocasión al trabajo y es declarado inválido de acuerdo al proceso del artículo 142 del Decreto 019 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, este será beneficiario de una pensión de invalidez si cumple con los requisitos para que esta prestación sea otorgada.

Con Trabajo Decente el futuro es de



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





5. ¿Cuáles medidas de prevención existen para mitigar los accidentes laborales de los menores entre 0 y 14 años de edad que realizan actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, deportivo o recreativo?

1. Derechos Laborales:

Jornada de Trabajo para Adolescentes entre 15 y 17 años:

La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche. (Artículo 114 CIA).

El artículo 114 del Código de la Infancia y la Adolescencia, modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

“Artículo 161. duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:
(...)

b).modificadopor el artículo [114](#) de la Ley 1098 de 2006. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche”.

Jornada para la realización de las actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo para los menores de 15 años:

Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales. (artículo 35 CIA)

Con Trabajo Decente el futuro es de



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





Prohibición de Truque:

Se prohíbe el pago del salario en mercancías, fichas u otros medios semejantes, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada en alojamiento, vestido y alimentación para el trabajador y su familia. (Artículo 136 del Código Sustantivo del Trabajo).

En el trabajo adolescente protegido y por excepción de niños y niñas, dado el fundamento normativo que establece la vinculación laboral, a través de un contrato de trabajo, goza de todos los derechos laborales consagrados para los trabajadores en Colombia. No obstante, se han consagrado expresamente unas prohibiciones para acumular o compensar vacaciones y unas jornadas especiales.

Vacaciones:

Para los trabajadores mayores de 18 años, el Código Sustantivo del Trabajo, prevé la acumulación y la compensación, no obstante, frente a los menores de 18 años, la ley estableció unas prohibiciones, veamos cuales son:

En el Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, se establece la prohibición de acumular y compensar vacaciones para menores de edad, es decir que los trabajadores menores de 18 años deben disfrutar su período de vacaciones cuando cumplen los requisitos de ley para ese derecho y no pueden compensar sus vacaciones, por lo que no se le podrá compensar o pagar parte de estas en dinero, sino que debe disfrutarlas en su totalidad.

Artículo 2.2.1.2.2.3. Prohibición acumulación para menores de edad:

1. Quedan prohibidas la acumulación y la compensación, aún parcial de las vacaciones de los trabajadores menores de diez y ocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

2. Cuando para los mayores de diez y ocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago solo se considerará válido si al efectuarlo el empleador concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados de vacaciones.

Derechos en caso de maternidad:

En el artículo 116 del CIA, se estableció que sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

Con Trabajo Decente el futuro es de



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





Resolución 1796 de 2018:

La Resolución 1796 de 2018, actualiza el listado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 117 de la Ley 1098 de 2006 – Código de la Infancia y la Adolescencia y deroga la Resolución 3597 de 2013.

La norma vigente tiene por objeto actualizar el listado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años, de que trata el literal (d) del artículo 3º del convenio 182 de la OIT, y otras disposiciones relacionadas con el procedimiento para la expedición de la autorización de trabajo para los menores de 18 años.

La resolución, enlista las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años, tomando en consideración la labor y los riesgos a los cuales pueden estar expuestos los menores de 18 años, sin que estas se enmarquen en una actividad económica específica.

Citamos algunas de esas actividades para las cuales no se podría expedir autorización para trabajar a los adolescentes.

1. Exposición a ruido
(más de 8 horas y más de 75 decibles)
2. Uso de herramientas o maquinarias
(generadoras de vibración)
3. Ambientes térmicos extremos
(calor o frío en ambientes cerrados o abiertos, calderas, etc.)
4. Exposición a sustancias radioactivas
(pinturas, sustancias radioactivas)
5. Iluminación, ventilación deficiente
(iluminación natural o artificial deficiente)
6. Presiones barométricas altas o bajas
(profundidad bajo el agua o aéreas)
7. Manipulación herramientas, industrial, agrícola o minero
(guillotinas, máquinas para moler y mezclar, maquinas procesadoras de carnes, etc.)
8. Contacto directo con animales que generen riesgo para la salud y seguridad



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





9. Contacto directo enfermos
(personas infectadas, enfermos por bacterias o virus, etc.)
 10. Contacto directo con residuos de animales en descomposición
(con glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.)
 11. Riesgo biológico asociado con riesgos químicos, sicosociales y ergonómicos
(trabajo doméstico en su propio hogar o en hogares de terceros)
 12. Riesgo Químico
(contacto o manipulación de productos fitosanitarios, herbicidas, insecticidas, etc.)
 13. Riesgo Psicosocial asociado a actividades de violencias físicas, psicológicas y sexuales
(también comprende cuidado de niños, de enfermos o de personas con discapacidad) .
 14. Riesgo Ergonómico asociado a condiciones de seguridad que pueden ocasionar accidentes.
(montacargas, grúas, etc.)
 15. Riesgo de seguridad que pueda generar accidentes
 16. Riesgo Eléctrico
(condiciones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, etc.)
 17. Riesgo Físico asociado a otros riesgos como sicosocial, de seguridad y público.
(actividades que requieran desplazamientos, cuidadores de carros, de motos, lustrabotas)
 18. Riesgo Público y psicosocial
(actividades de caza, servicios de defensa, guardaespaldas, vigilancia, manipulación de armas, etc.).
2. **Asistencias Técnicas a Comités Interinstitucionales para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador:**

Asistencias Técnicas a Departamentos y Municipios en la Vigencia 2020:

En 2020 se logró realizar asistencia técnica en diferentes territorios dejando capacidad instalada en CIETIS departamentales y municipales, a través de talleres de capacitación y sensibilización para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral del Adolescente Trabajador y taller teórico práctico en el sistema SIRITI, realizadas en forma virtual, a través de la Plataforma Teams, como alternativa por razón del Covid – 19, con el siguiente resultado:

Con Trabajo Decente el futuro es de



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





Departamentos	Municipios Asistidos con Capacitación	No. De personas capacitadas	CIETIS Departamentales	Total Talleres Virtuales
33	774	3479	28	138

A través del componente pedagógico se logró la realización de un DIPLOMADO VIRTUAL EN LA LÍNEA DE POLÍTICA PÚBLICA PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN INTEGRAL AL ADOLESCENTE TRABAJADOR, buscando la participación de actores sociales de los Municipios PEDET y No PEDET, como medio alternativo por razón del Covid - 19, a través de la ESAP y con el apoyo de “Somos Tesoro” de los Proyectos USDOL y en articulación con ICBF.

Durante la jornada del curso virtual desarrollado sobre trabajo infantil participaron 1209 delegados correspondiente a 470 municipios del País, entre ellos participaron 160 personas de 45 Municipios PDET; en efecto se realizó el curso al 26% del total de los municipios PDET en Colombia.

Durante la jornada se reportó que un total 714 de delegados por parte de los municipios confirmaron pertenecer al Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y 495 manifiestan no haber participado.

De 1209 de los delegados, 127 afirmaron pertenecer a algún grupo étnico en el País; en concreto los Afrocolombianos, Palanqueros y Raizales fueron el grupo con mayor asistencia para un total de 83 personas, seguido de los Indígenas con 42 y finalmente los ROM con 2 participantes durante el diplomado virtual.

En el mismo contexto pedagógico, se elaboró un Anexo Técnico o Cartilla Guía virtual en Trabajo Adolescente Protegido, como ayuda para el diplomado, la que se comparte en los talleres que se hacen con los territorios (se adjunta).

3. Proyecto Normativo para reglamentar el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia:

La Subdirección de Protección laboral de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, en la presente vigencia adelanta la construcción del siguiente Proyecto Normativo:

“En la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, formulada por el Ministerio del Trabajo 2017-2027 con apoyo del ICBF y de otras entidades e instituciones públicas y privadas, se contemplan seis (6) ejes estratégicos y líneas de acción, a través de los cuales se brinda una ruta de atención para el cumplimiento del objetivo de esta política pública, constituyendo el punto de partida para establecer los medios, las acciones y los productos necesarios para cumplir con su objetivo.

Con Trabajo Decente el futuro es de



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





Cada eje estratégico de esta política contempla un objetivo específico y unas líneas de acción y, en su Eje 1, denominado “Fortalecimiento de la arquitectura institucional”, está prevista la línea de acción “Ajuste Normativo”, significando que la normativa debe estar actualizada, reglamentada, modificada y adoptada de manera que responda a los objetivos de la política, contexto en el cual se plantea la presente reglamentación.

En este orden de ideas, la necesidad de esta reglamentación gravita sobre el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia, dado que este precepto contempla la regla general para que los adolescentes mayores de 15 años puedan trabajar y la excepción para que las niñas, niños y adolescentes menores de 15 años también puedan realizar labores remuneradas, previendo en su párrafo lo siguiente:

“Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales”.

Por lo anterior, es válido que un Inspector de Trabajo o la autoridad territorial competente otorgue una Autorización para trabajar a los menores de 15 años.

La ley prevé que se otorga autorización para el desempeño de actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La actividad remunerada de que trata este precepto debe entenderse en concordancia con los artículos 114, 115 y 116 del Código de la Infancia y la Adolescencia, que establecen la jornada de trabajo, el salario y los derechos a la seguridad social integral.

La norma citada, armoniza entre otros con los artículos: 31 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo. El 31 ibidem, hace referencia a la facultad de las autoridades del trabajo para imponer sanciones a empleadores que contraten menores de 18 años sin autorización de trabajo y sin el lleno de requisitos; el 161, fue modificado por el artículo 114 del Código de la Infancia y la Adolescencia y establece las jornadas de trabajo para los adolescentes entre 15 y 17 años que trabajen, indicando también esta norma cuantas horas al día pueden trabajar y hasta que hora de la jornada diurna lo pueden hacer.

Al establecerse en el párrafo del artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia, que los menores de 15 años solo pueden trabajar por un tiempo máximo semanal de 14 horas, se advierte un vacío normativo sobre el número de horas que pueden trabajar al día y hasta que horas de la jornada diurna pueden desempeñar esas labores remuneradas expresamente permitidas o autorizadas.

Es precisamente en el párrafo, donde surge la mayor necesidad de dar una solución a este vacío normativo y que es justamente lo que se quiere alcanzar a través de la reglamentación planteada, para que esa población menor de 15 años que desea desempeñar las actividades artísticas, recreativas, deportivas y culturales en forma remunerada, puedan realizarlo en el marco del mandato contenido en los



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





artículos 44 y 45 de la Constitución Política, Convención de los derechos del Niño, Código de la Infancia y la Adolescencia, Convenios 138 y 182 de la OIT, con plena garantía del principio de corresponsabilidad y de todos sus derechos laborales y de la seguridad social integral, al otorgarse a los Inspectores de Trabajo y las autoridades territoriales competentes de reglas jurídicas claras para otorgar la autorización de trabajo para adolescentes y por excepción para niñas y niños.

La reglamentación de manera principal redundará en beneficio de nuestras niñas, niños y adolescentes, pues ellos deben ser protegidos de toda explotación laboral o económica y trabajos riesgosos y de cualquier actividad que implique peligro o que sea nociva para su salud e integridad física o psicológica, al mismo tiempo, el dar solución a todos esos vacíos normativos implicaría el fortalecimiento de las herramientas con las que deben contar tanto las autoridades del trabajo como las autoridades territoriales competentes encargadas de otorgar esas autorizaciones de trabajo, pero también implica para los empleadores un marco normativo que deben observar y acatar.

De la misma manera el proyecto reviste de precisión y claridad el trámite en relación con los requisitos que se deben tener en cuenta para realizar la solicitud de autorización para estas labores remuneradas, en cuanto a: Las jornadas y horarios atendiendo los grupos etarios para estos menores de 15 años; la afiliación a la seguridad social integral, con unas consideraciones para las EPS sobre las garantías de portabilidad y movilidad a fin de evitar periodos de desprotección; definición de las actividades artísticas, culturales, recreativas y deportivas; lo que debe entenderse por corresponsabilidad en el marco del trabajo adolescente protegido, especialmente sobre el acompañamiento de los niños, niñas y adolescentes, salarios y premios, jornadas académicas y tiempos de descanso; cuando se debe negar la autorización y lo relacionado con la imposición de sanciones, conforme a las atribuciones legales para las autoridades del trabajo”. **Tomado de la Memoria Justificativa del Proyecto Normativo.**

Proyecto de Decreto “Por el cual se reglamenta el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia, sobre la edad mínima de admisión al trabajo y el derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar y, por excepción la admisión al trabajo”

Enlace en la Página del Ministerio del Trabajo. www.mintrabajo.gov.co:

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/participe-en-la-construccion-de-normatividad>

Proyecto de Decreto “Por el cual se reglamenta el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia, sobre la edad mínima de admisión al trabajo y el derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar y, por excepción la admisión al trabajo”

Proyecto de Decreto “Por el cual se reglamenta el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia, sobre la edad mínima de admisión al trabajo y el derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar y, por excepción la admisión al trabajo”

Los interesados podrán enviar sus comentarios a partir del 22 de octubre y hasta el 05 de noviembre del 2020 al correo nsccorrea@mintrabajo.gov.co

Conozca el Proyecto de Decreto “Por el cual se reglamenta el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia, sobre la edad mínima de admisión al trabajo y el derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar y, por excepción la admisión al trabajo”

Conozca la memoria justificativa del Proyecto de Decreto “Por el cual se reglamenta el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia, sobre la edad mínima de admisión al trabajo y el derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar y, por excepción la admisión al trabajo”

Con Trabajo Decente el futuro es de



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

Este Proyecto fue publicado para comentarios, opiniones, sugerencias o propuestas alternativas de la ciudadanía, las que se encuentran en validación de las entidades que componen el equipo de técnico de trabajo.

De esta manera dejo atendida su solicitud – consulta.

Cordialmente,

MAURICIO RUBIANO BELLO
Director Derechos Fundamentales del Trabajo

ANEXOS: Cartilla Guía Trabajo Adolescente Protegido

Proyectó y Elaboro:
Reviso:
Aprobó: M. Rubiano.

Con Trabajo Decente el futuro es de



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co

