



El empleo
es de todos

Mintrabajo



**Línea de Política Pública
Para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil
y la Protección Integral al Adolescente Trabajador
(2017-2027)**

**CARTILLA
GUÍA**

**Trabajo Adolescente
Protegido**

**Viceministerio de Relaciones Labores e Inspección
Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo
Dirección Inspección Vigilancia Control y Gestión Territorial**

Subdirección de Proyección Institucional - ESAP

**SOMOS
TESORO**





Diplomado virtual en

Línea de política pública para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador 2017-2027.

Equipo Técnico:

Ministerio del Trabajo

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF

En el marco del Sistema Nacional de Bienestar Familiar - SNBF y el apoyo del proyecto Somos Tesoro.

Diseño gráfico y diagramación:

Equipo Técnico Ministerio del Trabajo.

Ilustraciones: Equipo Técnico Ministerio del Trabajo

Fecha última versión: Junio de 2020

Esta publicación hace parte del Proyecto Somos Tesoro, financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. El contenido de este material no refleja necesariamente las opiniones o las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. La mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones no implica su aprobación por el gobierno de los Estados Unidos.



Tabla de contenido

OBJETIVOS DEL APRENDIZAJE.....	4
RESUMEN DE LA CARTILLA GUÍA	6
PALABRAS CLAVE.....	10
DIAGNOSTICO.....	11
MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO ADOLESCENTE PROTEGIDO.....	13
AUTORIZACIÓN DE TRABAJO PARA ADOLESCENTES Y POR EXCEPCIÓN DE NIÑOS Y NIÑAS	21
RUTA DE AUTORIZACIÓN DE TRABAJO ADOLESCENTE Y POR EXCEPCIÓN DE NIÑOS Y NIÑAS	24
FORMATO ÚNICO DE AUTORIZACIÓN DE TRABAJO PARA ADOLESCENTES Y POR EXCEPCIÓN DE NIÑOS Y NIÑAS.....	30
DERECHOS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS ADOLESCENTES Y POR EXCEPCIÓN DE NIÑOS Y NIÑAS AUTORIZADOS PARA TRABAJAR.....	34
ANÁLISIS DEL TRABAJO ADOLESCENTE PROTEGIDO.....	49
EVALUACIÓN.....	52
GLOSARIO	59
SOLUCIÓN EVALUACIÓN FINAL.....	62
SOLUCIÓN DIAGNOSTICO.....	63
BIBLIOGRAFÍA	64
CITAS NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIA	65
ANEXOS.....	68



Objetivos del aprendizaje

Desarrollar el concepto del Trabajo Adolescente Protegido, en el marco de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017 – 2027, de acuerdo con el segundo componente, para que el adolescente trabajador ejerza sus derechos en el marco del trabajo protegido.

Caracterizar el trabajo adolescente protegido a partir de la definición, marco normativo, formato único nacional de autorización de trabajo para adolescentes y por excepción para niñas y niños, autoridades competentes, ruta de atención y reflexiones, para facilitar su comprensión, identificación y aplicación.





Resumen de la cartilla

Es necesario reconocer el derecho de los adolescentes a contar con oportunidades materiales para decidir. El trabajo es una de las opciones de autoafirmación que debe darse bajo la debida protección reforzada del Estado, la familia y la sociedad, a partir de unas atenciones integrales diferenciadas del Estado que contemple a los adolescentes como sujetos activos de derechos y que les brinde las oportunidades para acceder a escenarios de trabajo protegido, asegurando una oferta que haga posible la educación hasta el nivel superior con calidad y cobertura adecuadas (1).



La adolescencia es un continuo crecimiento de la existencia de los jóvenes, en donde se realiza la transición entre el infante o niño de edad escolar y el adulto. Esta transición de cuerpo y mente, proviene no solamente de sí mismo, sino que se conjuga con su entorno, el cual es trascendental para que los grandes cambios psicológicos que se producen en el individuo lo hagan llegar a la edad adulta.

La adolescencia es un fenómeno biológico, cultural y social, por lo tanto sus límites no se asocian solamente a características físicas. (2)



La autoafirmación significa respetar los deseos, necesidades y valores de uno mismo y buscar su forma de expresión adecuada en la realidad. Su opuesto es la timidez que supone el colocarse a uno mismo en un segundo plano, evitando el enfrentamiento con alguien cuyos valores sean diferentes, para complacer, aplacar o simplemente para caer bien. (3)

1. Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017-2027. Página 49

2. EDUCAR EN LA AUTOAFIRMACIÓN. Patricia López Cózar. (es.wikipedia.org). <http://www.eduinnova.es/abril2010/autoafirmacion.pdf>

3. EDUCAR EN LA AUTOAFIRMACIÓN. Patricia López Cózar. <http://www.eduinnova.es/abril2010/autoafirmacion.pdf>

Nuestro país cuenta con una importante construcción normativa, que inicia con nuestra Constitución Política, en especial lo establecido en el artículo 25, 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, (44), derechos fundamentales de los niños, (45) derecho a la protección y formación integral de los adolescentes, (53) los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados por nuestro país, hacen parte de la legislación interna y (93) los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.



Como Instrumentos normativos internacionales, debidamente ratificados que hacen parte de nuestra legislación interna encontramos:

La Ley 12 de 1991 incorpora en la legislación interna la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño de la Naciones Unidas, que establece la forma en la que deben ser tratados y atendidos todos los niños y las niñas del mundo en los diferentes ámbitos de su vida, a partir su reconocimiento como sujetos de derechos. (4)

4. Código de la infancia y la adolescencia versión Comentada. UNICEF, Oficina de Colombia Bogotá, D.C., Colombia. 2007

La Ley 515 de 1999, ratificó el Convenio 138 de la OIT, sobre la “edad mínima de admisión al empleo”, que en nuestro país son los 15 años, como lo establece el artículo 35 del Código de la Infancia y la adolescencia.

El Convenio 182 de la OIT, ratificado mediante la Ley 704 de 2001, incluye dentro de la expresión “*peores formas de trabajo infantil*”, en el artículo 3º ordinal d), el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.





El Código de la Infancia y la Adolescencia, prevé en el artículo 35 y parágrafo, la edad mínima de 15 años para trabajar, es decir que en Colombia la regla general en lo que respecta a la edad es que a los adolescentes mayores de 15 años, se les puede autorizar el trabajo en actividades permitidas; en la misma norma se prevé una excepción para los menores de 15 años, a quienes se les puede autorizar el trabajo protegido, pero única y exclusivamente en actividades artísticas, recreativas, culturales y deportivas, con una jornada que no puede extenderse más allá de 14 horas semanales.



Otros artículos del Código de la Infancia y la Adolescencia entre el 113 al 117, establecen, los requisitos, la modalidad de contratación a través de contrato de trabajo, el salario, las jornadas de trabajo para los adolescentes entre 15 y 17 años, las autoridades competentes para autorizar el trabajo a los adolescentes y por excepción a niñas y niños y la prohibición de realizar trabajos peligrosos y nocivos, facultando al Ministerio del Trabajo para que con el apoyo del Instituto Colombiano de Bienestar familiar,





establezca y publique la clasificación de actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar, con una periodicidad de dos años.

Con fundamento en el citado precepto, se expidió 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.



En el Código Sustantivo del Trabajo, se prevé entre otros frente al trabajo en general y respecto al trabajo adolescente protegido, en el artículo 9, la protección al trabajo, (10) igualdad de los trabajadores y las trabajadoras, (14) carácter de orden público. Irrenunciabilidad, (29) capacidad, (31) trabajo sin autorización, (136) prohibición de trueque, (161) duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, (485) la vigilancia y control es ejercida por los funcionarios competentes del Ministerio del Trabajo, (486), atribuciones y sanciones, por parte de las autoridades del trabajo.



Palabras Claves

- **A**dolescente
- **A**dolescencia
- **A**utoafirmación
- **A**tenciones Integrales
- **T**rabajo protegido
- **S**ujetos de Derecho
- **P**rotección Especial
- **T**rabajo adolescente protegido





Diagnóstico

Respondo Falso o Verdadero

1. Un adolescente de 14 años ya puede buscar trabajo para hacer labores de oficina. ()
2. El derecho al trabajo en condiciones dignas y justas SOLO es para las personas mayores de edad y no, para los adolescentes colombianos que trabajan. ().
3. Se le puede otorgar autorización de trabajo a un adolescente de 17 años para que trabaje en un sitio donde expenden bebidas alcohólicas. ()
4. Un comisario de familia puede otorgarle autorización de trabajo a adolescentes con edades entre 15 y 17 años, para que trabajen en actividades permitidas.()
5. El adolescente trabajador debe cotizar únicamente a la seguridad social en salud. ()

Selección múltiple de única respuesta

6. Las autorizaciones de trabajo para los adolescentes se pueden revocar por los siguientes motivos:

- a) El adolescente entre 15 y 17 años está afiliado a la seguridad social integral es decir a salud, pensión y riesgos laborales
- b) El adolescente mayor de 16 años tiene un horario de trabajo hasta las 6 p.m.
- c) El adolescente mayor de 17 años le cambiaron el horario de labor y ahora trabaja hasta las 11 p.m.

7. El Trabajo adolescente protegido es:

- a) El trabajo adolescente protegido es aquel realizado por los adolescentes entre 15 y 17 años, que no resulta peligroso para su salud, seguridad o moralidad y que cumple con los requisitos contemplados en la Ley Colombiana, de manera excepcional también se extiende a los menores de 15 años para trabajar únicamente en actividades recreativas, culturales, artísticas y deportivas.
- b) El trabajo adolescente protegido es aquel realizado por los adolescentes o niñas y niños menores de 18 años, aunque resulte peligroso para su salud, seguridad o moralidad y que no cumple con los requisitos contemplados en la Ley Colombiana.
- c) El trabajo adolescente protegido es aquel realizado por los adolescentes de 15 a 17 años, que puede resultar peligroso para la salud, seguridad o moralidad y que cumple con los requisitos contemplados en la Ley Colombiana.



8. Un adolescente de 13 años, que desea trabajar en un comercial para la televisión, se le puede otorgar la autorización para trabajar, porque:

- a) El adolescente va a recibir una buena remuneración.
- b) El párrafo del artículo 35 prevé como excepcional que los menores de 15 años, se les puede autorizar para trabajar únicamente en actividades artísticas, recreativas, culturales y deportivas, además estas actividades artísticas no están incluidas dentro de las actividades contempladas en la Resolución 1796 de 2018, como peligrosas. Excepcionalmente los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización del Inspector de Trabajo o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo.
- c) El Adolescente de 13 años, no está en edad de trabajar.

9. Con el diligenciamiento del Formato Único Nacional de Autorización de Trabajo para Adolescentes y por excepción de niños y niñas se inicia el trámite para recibir la autorización de trabajo para los menores de 18 años, requiriéndose el acompañamiento de otros documentos. De los siguientes cual no es requisito o documento que deba aportarse:

- a) Certificación de vecindad expedida por el Alcalde Municipal.
- b) Certificado de escolaridad o título de bachiller o acta de grado para quienes ya terminaron sus estudios de bachillerato.
- c) Afiliaciones a la Seguridad Social Integral en: Salud, Pensión y Riesgos Laborales.

10. El Convenio 138 de la OIT - Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia, establecen:

- a) Asuntos relacionados con el trabajo en el mundo.
- b) La edad mínima de admisión al empleo en 15 años.
- c) Certificación de escolaridad.



Marco Normativo de trabajo Adolescente Protegido

Constitución Política de Colombia



La Constitución Política de nuestro país, en su artículo 44 consagra como derechos fundamentales de los niños la protección contra toda forma de explotación a laboral o económica y trabajos riesgosos y, estipula, además, que los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás. También establece en el artículo 45, el derecho de los adolescentes a la protección y formación integral es decir protección, educación y progreso de la juventud.



Convención sobre los Derechos del Niño y Convenios Internacionales del Trabajo, ratificados por Colombia

Entre esos principales instrumentos, se encuentra la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, y en el plano específico del trabajo infantil, los dos principales Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la infancia: el Convenio No. 138 sobre edad mínima de admisión al empleo y, el No. 182 sobre peores formas de trabajo infantil.



La Convención contiene un reconocimiento explícito de los niños como titulares de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, derechos de participación, y de protección especial frente a ciertas situaciones que los afectan, se resalta, que se entiende por niño, todo ser humano menor de dieciocho años.

En este último grupo se incluye el derecho a ser protegidos contra la explotación económica, y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social (artículo 32.1).

Esta disposición debe relacionarse con la contenida en el artículo 12, que constituye un principio central de la Convención y se refiere al derecho que tiene el niño de expresar su opinión libremente en todos los asuntos que le afecten y a que estas opiniones sean tenidas en cuenta, en función de su edad y madurez.



Por su parte, el Convenio No. 138 de la OIT, sobre edad mínima de admisión al empleo (1973), adoptado por Colombia mediante la Ley 515 de 1999, hace referencia a la edad mínima para el ingreso al trabajo:

- Artículo 1: Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva



del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

- *Artículo 2-3: La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.*

Convenio 182 de la OIT referente a las peores formas de trabajo infantil:

- *Artículo 1: Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.*
- *Artículo 2: A los efectos del presente Convenio, el término "niño" designa a toda persona menor de 18 años.*
- *Artículo 3: A los efectos del presente Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca:*
(a) Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.



(b) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.

(c) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.

(d) El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Por lo tanto, aquellos convenios que



integran el bloque de constitucionalidad han de ser aplicados por todas las autoridades y observados por los particulares para asegurarse de que las leyes internas sean interpretadas de manera acorde con la Constitución y los mismos preceptos internacionales, que luego de ratificados se incorporaron a la legislación interna.

En la Sentencia de constitucionalidad C-401/05, el alto tribunal determinó en relación con el Convenio internacional del trabajo ratificado por Colombia, que hace parte de la legislación interna, pero también da claridad sobre los convenios que hacen parte del bloque de constitucionalidad.



Prohibición de Realizar Trabajos Peligrosos y nocivos



“VIDA LABORAL-Condición de acceso para mayores de quince años.

Para que los mayores de quince (15) años puedan acceder a la vida laboral, es indispensable que las labores que desarrollen no se presten ni “para la explotación laboral o económica”, ni para la asunción de “trabajos riesgosos”, en los términos previstos por el artículo 44 Superior. Bajo esta condición, se encuentran prohibidos (i) los trabajos que pongan en peligro el bienestar físico, mental o moral del niño, ya sea por su propia naturaleza o por las condiciones en que se realiza (Trabajos Peligrosos); y (ii) toda forma de explotación como la esclavitud, trata de personas, servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso, reclutamiento de niños para utilizarlos en conflictos armados, prostitución y pornografía infantil y, en general, todas aquellas actividades consideradas como ilícitas”. (1).

(1) Sentencia C-170/04

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 117 del CIA, ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio del Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, actualizará la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar.



Derecho al Trabajo Protegido a partir de los 15 años y excepcionalmente para los menores de 15 años.

Conforme a lo establecido en la Constitución Política en su Art. 45, concordante con el artículo 35 y parágrafo de la Ley 1098 de 2006 – Código de la Infancia y la Adolescencia, los adolescentes tienen **derecho al trabajo protegido a partir de los 15 años** y cuentan con el derecho a la protección y a la formación integral, así como el derecho a las protecciones laborales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo complementen. De manera excepcional los menores de 15 años también pueden ser autorizados para trabajar, pero únicamente en actividades artísticas, recreativas, deportivas y culturales, pero semanalmente no pueden laborar más de 14 horas.

- Artículo 35. Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar.

La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales 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 este Código.

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.





Parágrafo. 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.

El Trabajo en Colombia goza de la protección del Estado, por lo tanto el trabajo adolescente protegido, se encuentra inmerso en esa protección y es deber de las autoridades que ejercen vigilancia y control, procurar que se les garanticen sus derechos laborales en condiciones dignas y justa:

En este marco de garantías y protecciones deben articularse las normas establecidas en la Constitución Política, Convención Internacional de los derechos del Niño, Convenios Internacionales del Trabajo, Código de la Infancia y la Adolescencia, con los derechos laborales, previstos en el Código Sustantivo del Trabajo, en las normas de la seguridad Social integral en salud, pensión y riesgos laborales, garantizándose su cumplimiento y la protección para que no se materialicen las prohibiciones que la ley ha consagrado en el marco del trabajo adolescente protegido.

Se está trabajando en un Proyecto de Decreto que reglamente el artículo 35 y parágrafo del Código de la Infancia y la Adolescencia para llenar vacíos normativos y contar con presupuestos normativos claros frente a la autorización de trabajo para adolescentes y por excepción para niños y niñas.





Autorización de trabajo para adolescentes y por excepción de niños y niñas

Autoridades competentes para otorgar las autorizaciones: Inspector de Trabajo.

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.

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).





Protección Laboral especial para menores de 18 años a través de la visita de verificaciónde 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.





Concordante con lo anteriormente indicado, en el artículo 5° 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.





Ruta de autorización de trabajo para adolescentes y por excepción de niños y niñas.

Trámite virtual o presencial

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.

Enlace del video sobre trabajo adolescente protegido:
https://www.flawlesssoftware.com/pub/mintrabajo/Trabajo_Infantil_Final.mp4



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. La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:



1. Deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente;
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 el permiso 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 de 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.

Los requisitos establecidos, se abordan, a partir de esta página, con sus detalles y particularidades. Para adelantar este trámite, se deben utilizar los formatos y procedimientos que establezca el Ministerio del Trabajo, el formato se encuentra publicado en la página web del Ministerio.





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.
- ❖ 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 trabajador:



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.





Formato Único Nacional de Autorización de Trabajo Para Adolescentes y por Excepción de Niños y Niñas.

FECHA:		No. RADICADO:		CODIGO VERIFICACION:	
DATOS BÁSICOS DEL ADOLESCENTE Y POR EXCEPCION DE NIÑO O NIÑA					
PRIMER APELLIDO		SEGUNDO APELLIDO		PRIMER NOMBRE	
				SEGUNDO NOMBRE	
DOCUMENTO DE IDENTIDAD					
Registro Civil <input type="checkbox"/> Tarjeta de Identidad <input type="checkbox"/> Cédula de Extranjería: <input type="checkbox"/> No. _____					
EDAD				Sexo	
Menor de 15 años <input type="checkbox"/> Indique edad _____ 15 <input type="checkbox"/> 16 <input type="checkbox"/> 17 <input type="checkbox"/>				Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/>	
FECHA DE NACIMIENTO		CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD		TIENE HIJOS	
Día: _____ Mes: _____ Año: _____		VISUAL <input type="checkbox"/> AUDITIVA <input type="checkbox"/> FISICA <input type="checkbox"/> INTELECTUAL <input type="checkbox"/> PISCOSOCIAL <input type="checkbox"/> SORDOCEGUERA <input type="checkbox"/> NINGUNA <input type="checkbox"/>		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Cuantos hijos: _____	
NIVEL DE ESCOLARIDAD					
ULTIMO GRADO CURSADO		NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA		JORNADA ESCOLAR	
				Mañana <input type="checkbox"/> Tarde <input type="checkbox"/> Nocturna <input type="checkbox"/> Sabatina <input type="checkbox"/> Única <input type="checkbox"/>	
DATOS RESIDENCIA					
DIRECCIÓN:				Barrio <input type="checkbox"/> localidad <input type="checkbox"/> Comuna <input type="checkbox"/> Vereda <input type="checkbox"/> Corregimiento <input type="checkbox"/>	
_____				Nombre: _____	
TIPO DE ZONA: Urbana <input type="checkbox"/> Cabecera Municipal <input type="checkbox"/> Rural <input type="checkbox"/>				Ciudad /Municipio: _____ Departamento _____	
No Celular: _____				Correo Electrónico _____	
DATOS REPRESENTANTE LEGAL DEL ADOLESCENTE Y POR EXCEPCION DE NIÑO O NIÑA					
REPRESENTANTE LEGAL DEL ADOLESCENTE / NIÑO/ NIÑA					
Nombres y Apellidos: _____					
TIPO DOCUMENTO DE IDENTIDAD					
Cedula de Ciudadanía <input type="checkbox"/> No. _____ Cedula de Extranjería <input type="checkbox"/> No. _____					
PARENTESCO					
Padre/ Madre: <input type="checkbox"/> Defensor de familia <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual: _____					
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR					
PERSONA NATURAL <input type="checkbox"/> PERSONA JURIDICA <input type="checkbox"/>				NOMBRE RAZON SOCIAL _____	
No. NIT: _____				NOMBRE REPRESENTANTE LEGAL: _____	
DIRECCIÓN:		TELÉFONO:		No. CELULAR:	
CORREO ELECTRONICO: _____		CIUDAD/MUNICIPIO _____		DEPARTAMENTO: _____	
TIPO Y CONDICIONES DE VINCULACION					
CONTRATO DE TRABAJO					
FUJO <input type="checkbox"/>		INDEFINIDO <input type="checkbox"/>		OBRA O LABOR DETERMINADA <input type="checkbox"/>	
TIPO DE ACTIVIDAD EXCEPCIONAL (diligenciar solo menores de 15)					
ARTISTICA <input type="checkbox"/>		CULTURAL <input type="checkbox"/>		RECREATIVA <input type="checkbox"/> DEPORTIVA <input type="checkbox"/>	
SALARIO \$ _____		AUXILIO TRANSPORTE \$ _____		FORMA DE PAGO: DIARIO <input type="checkbox"/> SEMANAL <input type="checkbox"/> QUINCENAL <input type="checkbox"/> MENSUAL <input type="checkbox"/>	
CARGO: _____				CENTRO DE TRABAJO: (direccion del lugar del trabajo) _____	



LABOR A REALIZAR (DESCRIPCION DETALLADA)

HORARIO (Describe la distribución de las horas diarias por jornada)

Día de la semana	Jornada mañana		Jornada Tarde		Total horas
	INICIA	TERMINA	INICIA	TERMINA	
LUNES					
MARTES					
MIERCOLES					
JUEVES					
VIERNES					
SABADO					
DOMINGO					
TOTAL HORAS					



Los abajo firmantes, solicitamos en virtud de los artículos 35 y 113 de la Ley 1098 de 2006 – Código de la Infancia y la Adolescencia, Autorización de trabajo en las condiciones señaladas en los campos anteriores. Manifestamos conocer la normativa vigente sobre el particular, principalmente la relacionada en la Ley 1098 de 2006 – Código de la Infancia y la Adolescencia y, las prohibiciones contenidas en la Resolución No. 1796 de 2018 o cualquier otra norma que las modifique, adicione o sustituya.

Excepcionalmente, los Niños o Niñas, menores de 15 años podrán ser autorizados por el Inspector de Trabajo, o en su defecto por el 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

El empleador se compromete a afiliarse al Adolescente, Niño o Niña, al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión, y riesgos laborales) y a efectuar los pagos de la seguridad social integral y aportes parafiscales, según sea el caso, de conformidad con la normatividad vigente, hechos que se acreditarán por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la firma de la presente autorización o del inicio de la relación laboral, de lo contrario será revocada y se trasladará al Grupo de Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de la Jurisdicción, por su incumplimiento.

Hace parte integral de la presente solicitud la entrevista que realice el Inspector de Trabajo o la Autoridad Territorial competente, al Adolescente, Niño o Niña.

El diligenciamiento de la presente **SOLICITUD NO IMPLICA EL OTORGAMIENTO DE LA AUTORIZACION PARA TRABAJAR Y PUEDE SER NEGADA.**

La autorización para trabajar puede ser revocada, en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social integral y educación, las condiciones de trabajo y las contempladas en la respectiva Autorización, conforme al artículo 5º de la Resolución 1796 del 2018 o cualquier otra norma que las modifique, adicione o sustituya.

PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES CERTIFICAMOS QUE LA PRESENTE INFORMACIÓN ES VERAZ Y, SE SUSCRIBE DE CONFORMIDAD POR LAS PARTES QUE INTERVIENEN:

Nombre y Firma del adolescente/Niño/ Niña
T.I. / C.E. No.

Nombre y Firma del Representante del Adolescente/Niño/ Niña
C.C./ C.E. No.

Nombre y Firma del Empleador: Persona Natural o Representante Legal de la Empresa que solicita la autorización
C.C. / C.E.

DOCUMENTOS A ANEXAR

Por el Adolescente, Niño o Niña

- o Fotocopia de la Tarjeta de Identidad y/o del Registro civil de nacimiento y/o Cedula de extranjería.
- o Registro civil de nacimiento, para verificar el parentesco de madre o padre del adolescente, Niño o Niña.
- o En caso de tener representante legal judicial o defensor de familia, diferente a los padres del adolescente, niño o niña, se requerirá el documento que asigne esa representación.
- o En caso de haber terminado sus estudios secundarios, anexar copia del Diploma de bachiller o copia del Acta de Grado.

Por el empleador

- o Si el adolescente o el niño niña, no se encuentra estudiando y no ha completado su educación media vocacional (9º grado), el empleador tendrá que 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.
- o Fotocopia de la Cédula de ciudadanía del Empleador si es persona natural.
- o Fotocopia del Certificado de existencia y representación legal si es persona jurídica.

Documentos para tramitar la autorización de los Adolescentes con formación técnica o tecnológica:

Además de los documentos a anexar por parte del adolescente, la autorización se expedirá con:

- o Estudio previo del puesto de trabajo realizado por la empresa
- o Matriz de riesgos de la actividad que el adolescente va a realizar.

INFORMACIÓN PARA SER DILIGENCIADA POR EL INSPECTOR DE TRABAJO/COMISARIO DE FAMILIA/ ALCALDE MUNICIPAL, ANTE QUIEN SE ADELANTA EL TRAMITE



ENTREVISTA REALIZADA AL ADOLESCENTE, NIÑO o NIÑA	
AÑOS CUMPLIDOS ADOLESCENTE / NIÑO / NIÑA: _____	SEXO: MASCULINO <input type="checkbox"/> FEMENINO <input type="checkbox"/>
ASISTE ACTUALMENTE AL COLEGIO SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	GRADO DE ESCOLARIDAD: _____
MOTIVO POR EL CUAL VA A TRABAJAR:	
ACTIVIDAD ECONOMICA: INDUSTRIA <input type="checkbox"/> COMERCIO <input type="checkbox"/> AGRICOLA <input type="checkbox"/> PECUARIA <input type="checkbox"/> SERVICIOS <input type="checkbox"/> OTRA: <input type="checkbox"/> Cual: _____	
DE ACUERDO CON SU CULTURA, PUEBLO O RASGOS FISICOS SE RECONOCE COMO	
INDIGENA <input type="checkbox"/> ROM <input type="checkbox"/> RAIZAL <input type="checkbox"/> PALENQUERO <input type="checkbox"/> NEGRO <input type="checkbox"/> AFROCOLOMBIANO <input type="checkbox"/> NINGUNO <input type="checkbox"/>	
PRESENTA DIFICULTADES PERMANENTES PARA: VER O PERCIBIR LA LUZ <input type="checkbox"/> OIR <input type="checkbox"/> USAR BRAZOS O MANOS <input type="checkbox"/> CAMINAR O CORRER <input type="checkbox"/> ENTENDER / APRENDER O HABLAR <input type="checkbox"/>	VICTIMA DE DESPLAZAMIENTO FORZADO: SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
OBSERVACION:	
SOLICITUD AUTORIZADA <input type="checkbox"/> FECHA Dia ___ Mes ___ Año: _____	SOLICITUD NEGADA <input type="checkbox"/> FECHA: Dia ___ Mes ___ Año: _____
MOTIVO POR EL CUAL SE NIEGA LA SOLICITUD:	
NOMBRE DEL FUNCIONARIO QUE AUTORIZA O NIEGA LA SOLICITUD:	
FIRMA DEL FUNCIONARIO QUE AUTORIZA O NIEGA LA SOLICITUD:	
CARGO: INSPECTOR DE TRABAJO <input type="checkbox"/> COMISARIO DE FAMILIA <input type="checkbox"/> ALCALDE MUNICIPAL <input type="checkbox"/> AUTORIDAD TRADICIONAL INDIGENA <input type="checkbox"/>	
DIRECCION TERRITORIAL <input type="checkbox"/> MUNICIPIO <input type="checkbox"/> COMUNIDAD INDIGENA <input type="checkbox"/>	
Nombre: _____	



Derechos laborales y de la seguridad social integral de los adolescentes y por excepción de niños y niñas autorizados para trabajar

Contrato de Trabajo

La vinculación a la actividad laboral de los adolescentes y por excepción de niños y niñas en Colombia, solo procede a través de un contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el numeral 2º, del artículo 113 de la Ley 1098 de 2006 - Código de la Infancia y la Adolescencia, es decir que la solicitud encaminada a obtener una autorización de la autoridad competente, debe contener entre otros requisitos, la identificación del adolescente y del empleador, los términos del

contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario. (Subrayado fuera de texto).

En virtud de lo expuesto, el empleador debe remitir el contrato de trabajo, a la autoridad que expidió la autorización dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se otorgó la autorización o del inicio de la relación laboral.



En el formato Único Nacional de Autorización de Trabajo para Adolescentes y por excepción de Niños y Niñas, no se incluye el contrato de trabajo ocasional o transitorio, por tratarse de un contrato que es de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 6º.).



Salario

El artículo 115 del CIA preceptúa, que los adolescentes autorizados para trabajar tendrán derecho a un salario de acuerdo con la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

Concordante con el artículo anteriormente citado, es oportuno mencionar el artículo 127 del C.S.T., el cual establece lo que se entiende por salario, indicando que constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.



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). modificado por 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 de Trabajo para Adolescentes, niños y niñas 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)





Prohibición de Trueque

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.

Protección en Seguridad Social Integral

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.





Inspección, Vigilancia y Control

Decreto 4108 de 2011

“Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo”, le corresponde al Ministerio del Trabajo formular, dirigir e implementar las políticas y directrices para la promoción de los derechos de los trabajadores, entre otros, a través de un sistema de vigilancia, información, registro, inspección y control.

El ejercicio de la prevención, inspección, control y vigilancia del cumplimiento de las normas sustantivas y procedimentales en materia de trabajo y empleo y la imposición de las sanciones establecidas en el régimen legal vigente, está a cargo del Ministerio del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 14 del artículo 2º del Decreto 4108.

Como parte del Ministerio del Trabajo, las inspecciones de trabajo y de la seguridad social ejercen un papel fundamental en el desarrollo de la función de inspección, vigilancia y control del cumplimiento

de las normas laborales vigentes, en aplicación de lo establecido en la Ley 1610 de 2013.

Resolución 2143 de 2013

“Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo”.

Artículo 7º. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones: (...) “10. 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”.

Artículo 10. “En aquellos municipios en donde haya más de un Inspector de Trabajo los Directores Territoriales distribuirán el conocimiento de los asuntos a que se refiere la presente resolución, entre los inspectores de trabajo de su jurisdicción”.



Ley 1610 de 2013

De conformidad con el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013 *“por la cual se regulan algunos aspectos sobre las Inspecciones del Trabajo y los acuerdos de formalización laboral”*, la competencia general de inspección, vigilancia y control en materia laboral individual del sector privado y en materia colectiva de los sectores público y privado es asignada a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

En el marco del trabajo adolescente protegido, es atribución del inspector del trabajo, ser garante del cumplimiento de las disposiciones sobre el trabajo de los adolescentes y por excepción para niños y niñas, en los términos del Código de la Infancia y la Adolescencia - Ley 1098 de 2006. En tal virtud, le compete al Inspector de Trabajo:

“Otorgar autorización para el trabajo de niñas, niños y adolescentes en los términos de la Ley 1098 de 2006 y realizar visitas de verificación de las condiciones de trabajo y salud, frente a la autorización otorgada”.





Facultades del inspector de trabajo

En el Manual del Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social, adoptado, a través de la Resolución No. 1309 de 2013, se contemplan dos tipos de funciones relacionadas con adolescentes trabajadores, una Función de Investigación Administrativa Laboral por la cual el Inspector de Trabajo debe “imponer las sanciones a que haya lugar, por vulneración de las disposiciones sobre el trabajo de niños, niñas y adolescentes en los términos de la Ley 1098 de 2006”, y una Función de Atención y Trámite por la cual el Inspector de Trabajo debe “Otorgar autorización para el trabajo de niñas, niños y adolescentes en los términos de la Ley 1098 de 2006”

“Módulo A: Función de Investigación Administrativa Laboral (...) II. En materia de derechos laborales (...) 12. Imponer las sanciones a que haya lugar, por vulneración de las disposiciones sobre el trabajo de niños, niñas y adolescentes en los términos de la Ley 1098 de 2006”.

“Módulo B. Funciones de atención y trámite. (...) 1. Otorgar autorización para el trabajo de niños, niñas y adolescentes en los términos de la Ley 1098 de 2006 y realizar visitas de verificación de las condiciones de trabajo y salud, frente a la autorización otorgada”

En Sentencia T-740/10, la Corte Constitucional expresó, existe una función de inspección, vigilancia y control reforzada para la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes “que debe existir justamente con el fin de evitar situaciones de explotación laboral o económica”. Con este objeto y en



consideración a los correspondientes límites del trabajo de los sujetos de protección de la Ley 1098 de 2006, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social pueden aplicar la totalidad de las herramientas inspectivas de control y sancionatorias de la ley laboral, entre otras las establecidas en los artículos 17, 485, 486 del C.S.T. , en los artículos 1, 8, 11 de la Ley 1610 de 2013 y en los Convenios 81 y 129 de la OIT.

Una de estas formas de actuación para la protección de los niños, niñas y adolescentes, es la realización de visitas de inspección con el fin de comprobar el cumplimiento de las disposiciones legales y estatutarias, cuyo control le compete, y ordenar que se tomen las medidas a que haya lugar para subsanar las irregularidades que se hayan observado durante su práctica e imponer las medidas correspondientes.

Ámbito de aplicación: Las disposiciones normativas, se aplican a todos los menores de 18 años, nacionales o extranjeros que se encuentren en el territorio nacional. (Artículo 2º Resolución 1796 de 2018).

En el artículo 31 del Código Sustantivo del Trabajo, se consagra frente al trabajo sin autorización la aplicación de sanciones con multas, cuando se estableciere una relación de trabajo con un menor de edad, sin sujeción a lo previsto en las disposiciones pertinentes y

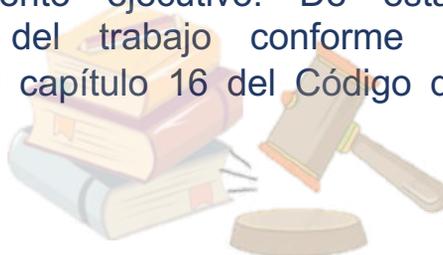


aplicables, señalando que el presunto empleador estará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario de trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al empleador con multas.

El numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° de la Ley 1610 de 2013, establece que los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.

Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo.





Afiliaciones y cotizaciones de los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo

Afiliaciones al regimen contributivo:

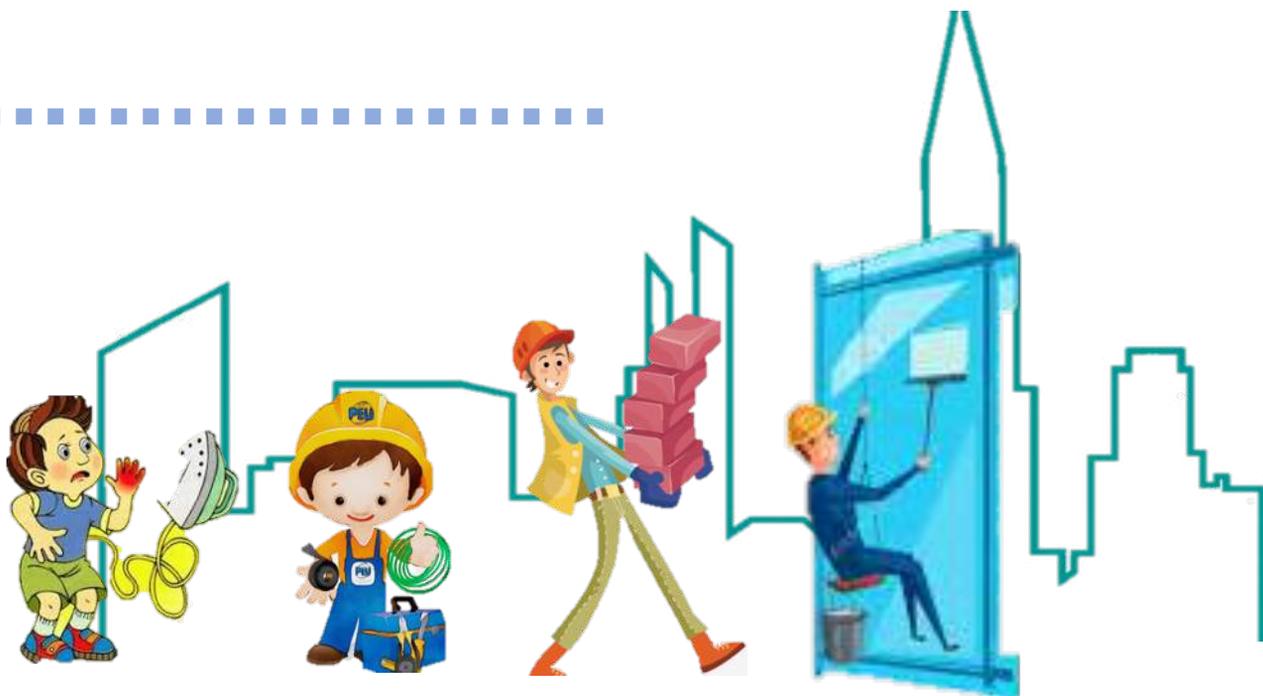
En Salud:

Pertenece 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.



En Pensión:

(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).



Riesgos Laborales:

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.



Rol de los Comisarios de Familia

La Ley 1098 de 2006, en su artículo 83, define las comisarías de familia, como entidades distritales o municipales o intermunicipales de carácter administrativo e interdisciplinario, cuya misión es prevenir, garantizar, restablecer y reparar los derechos de los miembros de la familia conculcados por situaciones de violencia intrafamiliar y las demás establecidas por la ley, hacen parte del sistema nacional de bienestar familiar a nivel local o municipal.



Comisaría de Familia es un organismo distrital o municipal, o intermunicipal, cuya misión es prevenir, garantizar, restablecer y reparar los derechos de los miembros de un núcleo familiar en el que se hayan presentados casos de violencia intrafamiliar.
<https://www.minjusticia.gov.co/Conexi%C3%B3n-Justicia/Comisarios-de-Familia>

En caso de otorgar autorización de trabajo para adolescentes y por excepción para niñas y niños, en los términos de la Ley 1098 de 2006, este agente del Sistema Nacional de Bienestar Familiar ejercería en forma subsidiaria una competencia que el Código de la Infancia y la Adolescencia, radicó de manera principal en cabeza del Inspector de trabajo, conforme a los roles que vimos anteriormente, es decir, solo la asume a falta del Inspector de Trabajo.



Rol de la Autoridades Tradicionales Indígenas



Autoridad Tradicional. Las autoridades tradicionales son los miembros de una comunidad indígena que ejercen, dentro de la estructura propia de la respectiva cultura, un poder de organización, gobierno, gestión o control social. (Decreto 1071 de 2015- artículo 2.14.7.1.2)

La autorización para trabajar de los adolescentes indígenas en que sea demandante un adolescente indígena será **obligatoria** la intervención de las autoridades de su respectivo pueblo.

Articulación entre las Autoridades del Trabajo y los Comisarios de Familia y Alcaldes Municipales:

En el párrafo 3° de la resolución 1796 de 2018, se establece que las autorizaciones para el trabajo de niños, niñas y adolescentes otorgadas por los Comisarios de Familia y Alcaldes Municipales deberán ser remitidas al Inspector de Trabajo de la jurisdicción municipal que corresponda.





No facultados para otorgar la autorización de trabajo para adolescentes y por excepción para niños y niña :

El Código de la Infancia y la Adolescencia, al establecer taxativamente cuales son los funcionarios competentes o facultados para otorgar autorización de trabajo para adolescentes y por excepción para niños y niñas, limita o excluye por sustracción de materia, que la citada facultad pueda atribuírsela otra persona o autoridad.





El empleo
es de todos

Mintrabajo

Análisis del trabajo adolescente protegido



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Bogotá, D.C.

Al responder por favor citar este número de radicado

Respuesta a consulta

De manera atenta me permito informarle que, vía correo electrónico del 25 de enero de la actualidad, se recibe la consulta, a través de la cual se pregunta, "si es viable la autorización de permiso de trabajo para un adolescente de 17 años quien va a laborar con una empresa contratista de Ecopetrol manejando un Dron, la labor la realizaran en varios campos de Ecopetrol tomando fotografías. Teniendo en cuenta que esta actividad no se encuentra en la resolución solicito su colaboración al respecto".

Para atender lo consultado, es importante citar, lo siguiente:

En primer lugar, debemos referirnos a lo dispuesto en el artículo 113 del Código de la Infancia y la Adolescencia, toda vez que en dicha norma se establecen las reglas a las cuales está sujeta la autorización, destacándose entre otros requisitos, 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, concordante con el artículo 114 ibidem, que preceptúa entre otras, sobre la jornada de trabajo que 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. No hay descripción detallada de las tareas implícitas en la actividad que va a realizar. (Subrayado fuera de texto).

La operación de drones definidos como "aeronaves de ala fija o rotatoria que no requieren de un piloto a bordo para su operación"¹, no se encuentran enlistados de manera directa como una actividad

¹ Ensayo. Análisis de Riesgos Asociados a la Operación de Drones ante un Posible Uso en la Vigilancia Privada. Luis Felipe Mora Hincapié. Universidad Militar. 2016.

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





económica de determinada empresa, sino que empresas de diferentes actividades económicas, introducen esta tecnología para diferentes propósitos, ejemplo: Fotografía o televisión, recreacional, deportivo, control fronterizo, cuerpos de seguridad, supervisión e inspección de infraestructuras, instalaciones industriales y agrícolas; comunicaciones y difusión de radio y televisión; gestión de la calidad del aire; gestión de recursos naturales y estudios ecológicos, e incluso en países como Estados Unidos, los drones son usados por compañías de mensajería², por lo que pueden estar en actividades económicas clasificadas en varios tipos de riesgos, conforme al Decreto 1607 de 2002 "Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones".

En este orden de ideas y conforme a 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", se cita de manera textual, lo previsto en los numerales 16 y 30 del artículo 3º que establece que los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo:

"Actividades que se desarrollen en ambientes con atmosferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación".

"Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que puedan acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmosfera deficiente en oxígeno, y que no esté concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora".

No se indica en la consulta, si el adolescente posee una formación técnica o tecnológica en el manejo u operación de drones, conforme a lo dispuesto en el artículo 4º ordinal 3º del texto normativo citado:

"Los adolescentes entre 15 y menos de 18 años que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el servicio Nacional de Aprendizaje SENA o por instituciones debidamente acreditadas para brindar formación técnica y tecnológica, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad en la que fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en el Decreto 1295 de 1994, en el capítulo 3 del título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en las

² Ensayo. Análisis de Riesgos Asociados a la Operación de Drones ante un Posible Uso en la Vigilancia Privada. Luis Felipe Mora Hincapié. Universidad Militar. 2016.





El empleo
es de todos

Mintrabajo



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINTRABAJO

Resoluciones 2346 de 2007 y 1111 de 2017, y en la Decisión 584 del 2004 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente en seguridad y salud en el Trabajo. La autorización de trabajo 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.*

En este orden de ideas y, la labor, como lo indica la consulta la desarrollaría el adolescente, en los campos petroleros, es decir su centro de trabajo sería aquel, donde se materializan entre otras, las actividades de exploración, perforación y explotación, actividad de alto riesgo y prohibida para adolescentes, conforme los preceptos normativos citados, lo cual implicaría impartir instrucciones puntuales al adolescente para el desarrollo de la labor, es decir la operación del dron, pero desde luego expuesto a las contingencias derivadas de los riesgos propios o inherentes a la actividad principal.

Corolario de lo expuesto y, teniendo en cuenta que según el artículo 45 de la Carta Política, el adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral, concordante con los numerales 16 y 30 del artículo 3º de la resolución 1796 de 2018 y preceptos pertinentes del Código de la Infancia y la Adolescencia, no debe autorizarse el permiso solicitado, aplicando en todo caso, la norma más favorable al interés superior del niño, niña o adolescente artículo 6º Ley 1098 de 2006- Código de la Infancia y la Adolescencia.

Cordialmente, _____

Firmado

Subdirector de inspección de la Dirección de Inspección,
Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo

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





Evaluación

Preguntas De Opción Múltiple Con Única Respuesta. Cada una de las preguntas a continuación tienen una única respuesta, seleccione solamente una respuesta correcta:

Pregunta 1.

Cuando nos referimos a la adolescencia, podemos decir que:

- A. La adolescencia es un continuo crecimiento de la existencia de los jóvenes, en donde se realiza la transición entre el infante o niño de edad escolar y el adulto.
- B. La adolescencia es seguir siendo niño y se pasa a hacer un adulto.
- C. La adolescencia se da cuando se tiene entre los 8 y 13 años.
- D. La adolescencia es niño en edad escolar.

Pregunta 2.

Mediante la Ley 515 de 1999, Colombia ratificó el convenio...:

- A. El Convenio 182 de la OIT sobre las “peores formas de trabajo infantil”.
- B. El Convenio 138 de la OIT, sobre la “edad mínima de admisión de empleo”, que en nuestro país son los 15 años.
- C. Convención Internacional sobre los Derechos del Niño de la Naciones Unidas.
- D. La Ley 515 de 1999, no ratificó ningún convenio.



Pregunta 3.

En qué artículo del Código de la Infancia y la adolescencia - Ley 1098 de 2006, se estableció la edad mínima de acceso al trabajo a los 15 años:

- A. Artículo 35
- B. Artículo 36
- C. Artículo 113
- D. Artículo 45



Pregunta 4

En los términos del Código de la Infancia y la Adolescencia - Ley 1098 de 2006, el Inspector de Trabajo, está facultado para:

- A. Otorgar la autorización de trabajo al adolescente que lo solicite.
- B. Establecer con el adolescente la edad mínima para que este trabaje y ubicarlo en alguna tarea propia para su edad.
- C. Otorgar autorización para el trabajo de adolescentes y por excepción para niños y niñas, en los términos de ley y realizar visita de verificación de las condiciones de trabajo y salud, respecto a la autorización otorgada.
- D. Realizar solo visitas de verificación de las condiciones de trabajo y salud del adolescente trabajador.



Pregunta 5

En la Resolución 1796 del 27 de abril de 2018, el Ministerio del Trabajo, actualizó 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, cual de la siguiente mención **NO** está en ese listado:

- A. Exposición a ruido: (más de 8 horas y más de 75 decibeles).
- B. Uso de herramientas o maquinarias: (generadoras de vibración).
- C. Ambientes térmicos extremos.
- D. Empacador en un supermercado.



Pregunta 6

Se revoca la autorización para el trabajo de Adolescentes y por excepción de niños y niñas, por el funcionario que la concedió, cuando:

- A. No se puede revocar, porque la autorización tiene una vigencia de 1 año para su vencimiento.
- B. No se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación y cambien las condiciones de trabajo y las contempladas en la autorización.
- C. A solicitud de empleador, cuando el adolescente no cumple con su trabajo.
- D. Si lo solicita el comisario de familia.



Pregunta 7

La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes entre 15 y 17 años, autorizados para trabajar es:

- A.** Los adolescentes entre 15 y 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.
- B.** Los adolescentes entre 15 y 17 años sólo podrán trabajar en jornada de medio día, máxima de siete horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
- C.** Los adolescentes entre 15 y 17 años sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta y seis horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
- D.** Los adolescentes entre 15 y 17 años sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

Pregunta 8

La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes mayores de 17 años, autorizados para trabajar es:

- A.** Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 42 horas a la semana y hasta las 7:00 de la noche.
- B.** 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.



- C. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de diez horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:30 de la noche.
- D. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de seis horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

Pregunta 9

Las niñas y niños menores de 15 años, excepcionalmente podrán recibir autorización del Inspector de Trabajo o de la autoridad territorial competente, para realizar actividades:

- A. Artísticas, culturales, recreativas y deportivas.
- B. Culturales, ventas, recreativas y deportivas.
- C. Oficios del hogar, recreativas y deportivas.
- D. Agricultura, cultural, recreativa y deportiva.

Pregunta 10

El Adolescente trabajador tiene derecho a que su empleador lo afilie en el régimen contributivo a los siguientes sistemas de la Seguridad Social Integral:

- A. Salud, pensión, caja de compensación familiar.
- B. Salud, caja de compensación familiar, cesantía.
- C. Salud, pensión y riesgos laborales.
- D. Salud, pensión y cesantías



Preguntas de Falso y Verdadero

Pregunta 1

La protección integral de los niños, niñas y adolescentes comprende el reconocimiento como sujetos de derechos, la garantía y cumplimiento de estos, la prevención de su amenaza o vulneración y la seguridad de su restablecimiento inmediato en desarrollo del principio del interés superior.

Pregunta 2

El objetivo de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador es Prevenir y erradicar progresivamente el trabajo infantil, y promover la protección integral del adolescente trabajador de manera individual.



Pregunta 3.

El ordinal d) del artículo 3º del Convenio 182 establece como una de las peores formas de trabajo infantil, el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Pregunta 4

Los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren para trabajar autorización del Inspector de Trabajo, a falta del Inspector de trabajo, la autorización la expide el comisario de familia y a falta de este el alcalde municipal.

Pregunta 5

La autorización para el trabajo de los adolescentes y por excepción de niños y niñas, no se negará o revocará, así no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.



Pregunta 6

La Resolución 1796 del 27 de abril 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, no modificó la resolución 3597 de 2013.

Pregunta 7

En los procesos laborales en que sea demandante un adolescente indígena será obligatorio la intervención de las autoridades de su respectivo pueblo.

Pregunta 8

En el numeral 2º del artículo 113 del Código de la Infancia y la Adolescencia y parágrafo 1º del artículo 4º de la Resolución 1796 de 2018, se estableció que la autorización de trabajo para los adolescentes y por excepción de niños y niñas, expedida por el Inspector de Trabajo o por la autoridad territorial competente, solo procede a través de un contrato de trabajo.

Pregunta 9

Los niños niñas y adolescentes menores de 15 años, pueden ser autorizados de manera excepcional para trabajar, por el Inspector de Trabajo o la autoridad territorial competente, únicamente para las siguientes actividades: artística, cultural, recreativa y para estudiar.

Pregunta 10.

Una autoridad tradicional indígena puede dar la autorización para que un adolescente de su respectiva comunidad pueda trabajar, en su defecto la autorización será otorgada por el Inspector de Trabajo o la autoridad territorial competente.





Glosario

Protección integral del adolescente trabajador

De conformidad con lo establecido en la Constitución Política en su Artículo 45, concordante con la Ley 1098 de 2006 en su Artículo 35, los adolescentes tienen derecho al trabajo protegido a partir de los 15 años de edad y cuentan con el derecho a la protección y a la formación integral, así como el derecho a las protecciones laborales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo complementen, a su vez el párrafo del artículo 35 ibidem, establece que de manera excepcional los menores de 15 años, pueden ser autorizados para trabajar en actividades artísticas, recreativas, culturales y deportivas.

Trabajo adolescente protegido

El trabajo adolescente es aquel realizado por los adolescentes de 15 a 17 años, que no resulta peligroso

para su salud, seguridad o moralidad y que cumple con los requisitos contemplados en la Constitución Política de Colombia, Convenios Internacionales del Trabajo, Convención sobre los Derechos del Niño, Código Sustantivo del Trabajo, el Código de la Infancia y la Adolescencia y demás normas pertinentes y aplicables.

Desarrollo Integral

Para la Política Nacional de Infancia y Adolescencia el desarrollo integral parte de una comprensión holística del ser humano, que como proceso de transformación es complejo, sistémico, sostenible e incluyente. Contribuye a la edificación de la identidad, a la configuración de la autonomía y al afianzamiento del sentido colectivo y social que definen a los sujetos.



El desarrollo es irregular e intermitente, no sucede de manera creciente, secuencial, acumulativa e idéntica para todas las niñas, niños o adolescentes, sino que presenta dinámicas diversas, que hacen que sea particular, continuo y discontinuo.

El desarrollo es multidimensional, multideterminado y multidireccional, debido a que durante el curso de la vida ocurren cambios en lo ético, estético, racional, afectivo, emocional, espiritual trascendental, político, ambiental, físico-corporal y lúdico.

Atención integral

La atención integral se entiende como el conjunto de acciones intersectoriales, intencionadas, relacionales y efectivas encaminadas a asegurar que en los entornos donde transcurren las vidas de las niñas, niños y adolescentes existan las condiciones sociales, humanas y materiales que garantizan la promoción y potenciación de su pleno desarrollo.

Estas acciones son planificadas, continuas y permanentes, de carácter técnico, político, programático, financiero y social, del orden nacional y territorial.

Entorno laboral.

Es comprendido como el escenario donde las personas y colectivos se dignifican a través del trabajo organizándose para producir bienes y servicios en condiciones que promueven y protegen el desarrollo. Para esta Política, la consideración de estos escenarios aplica para los adolescentes después de los 15 años, en condición del trabajo protegido, en cumplimiento de la legislación nacional vigente con el consentimiento y apoyo de sus padres. En este marco se reconocen las siguientes acepciones del trabajo: i) el trabajo reconocido en un sentido humanizante que permite el desarrollo de capacidades, la dignificación de los sujetos y la posibilidad de ser partícipes de la



transformación y construcción social, ii) como un ejercicio de libre decisión del adolescente consentido por sus padres en búsqueda de metas productivas y económicas, iii) puede ser considerado como posibilidad para su supervivencia y la de su familia.

Trabajo peligroso

En consideración a lo previsto en el Artículo 3, Literal d, del Convenio 182 de la OIT, corresponde al trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, las niñas y los adolescentes. Por ejemplo, entre otros: Minería, Trabajo bajo agua, Trabajo en calle, En alturas peligrosas, En espacios cerrados, Con maquinaria y equipos peligrosos, Transporte manual de cargas., Medios insalubres (expuesto a químicos, altas temperaturas, ruidos extremos, etc.).

Trabajo peligroso por sus condiciones

Es toda actividad que por el contexto ambiental y/o organizacional en que se realiza puede provocar perjuicios para la salud y para el desarrollo de los niños, niñas y adolescentes. Por lo tanto, no podrán ser realizadas por ningún menor de 18 años, ni siquiera en calidad de acompañante, colaborador, auxiliar operario (Resolución 1796/98).

Contrato de Trabajo.

Según el Código Sustantivo del Trabajo, el Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.



Solución evaluación final

A las Preguntas De Opción Múltiple Cc Única Respuesta.

- ❖ Pregunta 1. Respuesta correcta : A
- ❖ Pregunta 2. Respuesta correcta : B
- ❖ Pregunta 3. Respuesta correcta : A
- ❖ Pregunta 4. Respuesta correcta : C
- ❖ Pregunta 5. Respuesta correcta : D
- ❖ Pregunta 6. Respuesta correcta : B
- ❖ Pregunta 7. Respuesta correcta : A
- ❖ Pregunta 8. Respuesta correcta: B
- ❖ Pregunta 9. Respuesta correcta: A
- ❖ Pregunta 10. Respuesta correcta: C



A las preguntas de falso y verdadero

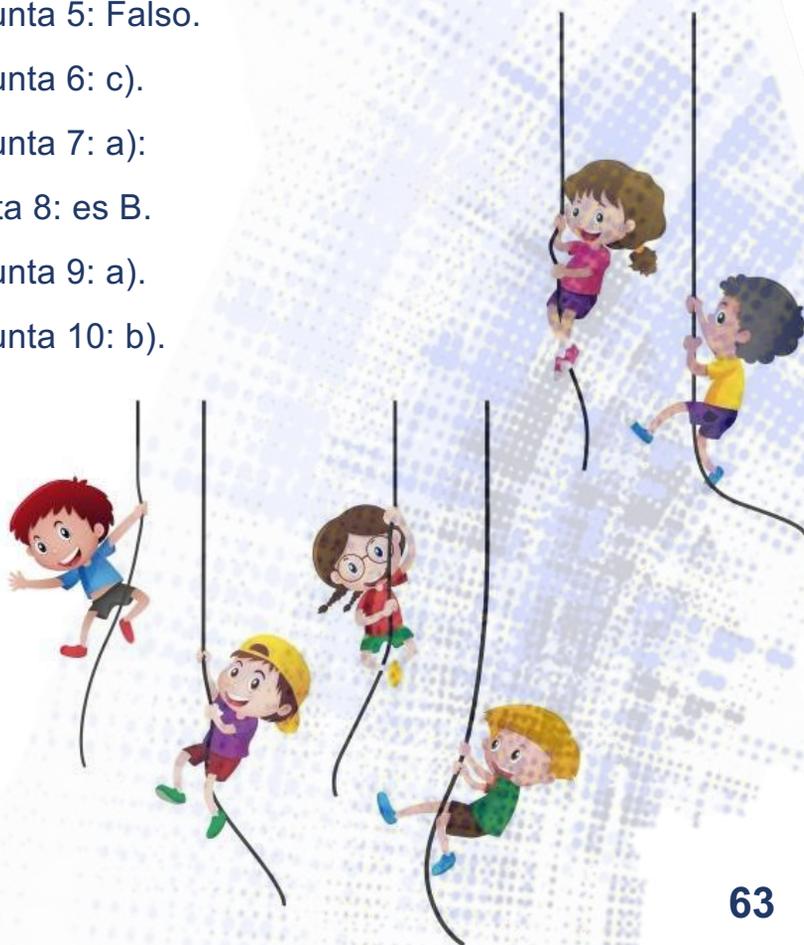
- ❖ Pregunta 1. Opción (V).
- ❖ Pregunta 2. Opción (F).
- ❖ Pregunta 3. Opción (V).
- ❖ Pregunta 4. Opción (V).
- ❖ Pregunta 5. Opción (F).
- ❖ Pregunta 6. Opción (F).
- ❖ Pregunta 7. Opción (V).
- ❖ Pregunta 8. Opción (V).
- ❖ Pregunta 9. Opción (F).
- ❖ Pregunta 10. Opción (V)





Solución del diagnóstico

- ❖ Respuesta a la pregunta 1: Falso
- ❖ Respuesta a la pregunta 2: Falso.
- ❖ Respuesta a la pregunta 3: Falso.
- ❖ Respuesta a la pregunta 4: Verdadero.
- ❖ Respuesta a la pregunta 5: Falso.
- ❖ Respuesta a la pregunta 6: c).
- ❖ Respuesta a la pregunta 7: a):
- ❖ Respuesta a Pregunta 8: es B.
- ❖ Respuesta a la pregunta 9: a).
- ❖ Respuesta a la pregunta 10: b).





Bibliografía

- Constitución Política de Colombia
- Convenio 138 de la OIT
- Convenio 182 de la OIT
- Ley 1098 de 2006 – Código de la Infancia y la Adolescencia
- Código sustantivo del Trabajo
- Ley 1610 de 2013
- Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Jurisprudencia de la Corte Constitucional.



Citas normativas y Jurisprudencia



Marco normativo del trabajo adolescente protegido.

Constitución Política de Colombia:

ARTICULO 44. Son derechos fundamentales de los niños:

La vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos.

Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia.

La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores.

Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.

ARTICULO 45. El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral.

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.

Artículo 53..... Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

ARTICULO 93. Los Tratados y Convenios Internacionales que reconocen derechos humanos, hacen parte del bloque de constitucionalidad.

Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

Estatuto de Ciudadanía juvenil

Entre el 2013 y el 2018, se promulgó la Ley 1622 de 2013, modificada por la Ley 1885 de 2018, que expide el Estatuto de Ciudadanía Juvenil, definiendo al Joven como toda persona entre 14 y 28 años cumplidos, en proceso de consolidación de su autonomía intelectual, física, moral, económica, social y cultural que hace parte de una comunidad política y en ese sentido ejerce su ciudadanía. El artículo 3º, de la Ley 1098 de 2006 – Código de la Infancia y la Adolescencia, determina que son sujetos titulares de los derechos, para todos los efectos de esta ley, todas las personas menores de 18 años. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34 del Código Civil y, que se entiende por niño o niña las personas entre los 0 y los 12 años, y por adolescente las personas entre 12 y 18 años. A la luz de la clasificación etaria antes indicada, es válido decir que un adolescente mayor de 14 años es también joven conforme a la Ley 1885 de 2018.



Sentencia T-075/13. Prevalencia del Principio del Interés Superior del Niño-Criterios jurídicos que lo determinan.

“Los derechos de los menores de edad priman sobre los de los demás, por lo cual se ofrecen mayores garantías y beneficios, para proteger su formación y desarrollo. Igualmente, al ser los niños sujetos de protección constitucional reforzada, atraen de manera prioritaria las actuaciones oficiales y particulares que les concierna. Así, en todas las situaciones en que entren en conflicto los derechos e intereses de los niños y los de las demás personas, deberá dárseles prelación a aquéllos. Las autoridades administrativas y judiciales encargadas de determinar el contenido del interés superior de los niños en casos particulares, cuentan con un margen de discrecionalidad importante para evaluar, al aplicar la preceptiva atinente y ante las circunstancias fácticas de los menores de edad involucrados, la solución que mejor satisfaga dicho interés. Al tiempo, la definición de dichas pautas surgió de la necesidad de recordar los deberes constitucionales y legales que tienen las autoridades en relación con la preservación del bienestar integral de niños, niñas y adolescentes, que requieren su protección, lo cual obliga a jueces y servidores administrativos a aplicar un grado especial de diligencia y cuidado al momento de decidir, más tratándose de niños de corta edad, cuyo desarrollo puede verse afectado en forma definitiva e irremediable por cualquier decisión adversa a sus intereses y derechos.

Sentencia T-200/14, Niños y Niñas como Sujetos de Especial Protección e Interés Superior del Menor-Protección y sus derechos prevalecen sobre los derechos de los demás.

“La jurisprudencia de esta Corporación, al interpretar el cuerpo normativo que regula la garantía de los derechos de los niños, ha concluido que en todos los casos relacionados con la protección de sus derechos, el criterio primordial a seguir por las autoridades competentes debe ser el de la preservación y protección del interés prevaleciente y superior del menor. El principio del interés superior de los niños también se encuentra incorporado en la Convención de los Derechos del Niño (artículo 3.1), al exigir que en “todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño.”

Ley 1610 de 2013

Artículo 3. Funciones Principales. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales:

1. Función Preventiva: Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores.
2. Función Coactiva o de Policía Administrativa: Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coactiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.
3. Función Conciliadora: Corresponde a estos funcionarios intervenir en la solución de los conflictos laborales de carácter individual y colectivo sometidos a su consideración, para agotamiento de la vía gubernativa y en aplicación del principio de economía y celeridad procesal.
4. Función de mejoramiento de la normatividad laboral: Mediante la implementación de iniciativas que permitan superar los vacíos y las deficiencias procedimentales que se presentan en la aplicación de las disposiciones legales vigentes.
5. Función de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones.





Derechos laborales y de la seguridad social integral de los adolescentes y por excepción de niños y niñas autorizados para trabajar

Código sustantivo del trabajo.

El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 39)

El contrato de trabajo por su duración puede ser a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada y por tiempo indefinido. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 45)

Los contratos a término fijo deben constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 46)

Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

Los contratos a término indefinido: El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido

Sentencia de constitucionalidad C-401/05 "No ofrece ninguna duda que todos los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia fueron integrados a la legislación interna, por disposición expresa del inciso cuarto del artículo 53 de la Constitución. Esto significa que, de manera general, todos estos convenios adquieren el carácter de normas jurídicas obligatorias en el derecho interno por el solo hecho de su ratificación, sin que sea necesario que se dicten nuevas leyes para incorporar su contenido específico en el ordenamiento jurídico del país o para desarrollarlo.

Es preciso distinguir entre los convenios de la OIT, puesto que si bien todos los que han sido "debidamente ratificados" por Colombia, "hacen parte de la legislación interna" -es decir, son normas jurídicas principales y obligatorias para todos los habitantes del territorio nacional, sin necesidad de que una ley posterior los desarrolle en el derecho interno- no todos los convenios forman parte del bloque de constitucionalidad, en razón a que algunos no reconocen ni regulan derechos humanos, sino aspectos administrativos, estadísticos o de otra índole no constitucional. Igualmente, es claro que algunos convenios deben necesariamente formar parte del bloque de constitucionalidad, puesto que protegen derechos humanos en el ámbito laboral. Adicionalmente, la Corte Constitucional puede, como ya lo ha hecho, de acuerdo con criterios objetivos, indicar de manera específica qué otros convenios forman parte del bloque de constitucionalidad en sentido lato, en razón a que son un referente para interpretar los derechos de los trabajadores y darle plena efectividad al principio fundamental de la protección del trabajador y al derecho al trabajo. Cuando algún convenio prohíba la limitación de un derecho humano durante un estado de excepción o desarrolle tal prohibición, corresponde a la Corte señalar específicamente su pertenencia al bloque de constitucionalidad en sentido estricto, como también lo ha realizado en sentencias anteriores



Anexo

AMBIENTES DE TRABAJO PARA DEFINIR LOS DIFERENTES TIPOS DE RIESGOS					
Ambientes de trabajo con exposición a riesgos físicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biológicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos químicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos de seguridad	Condiciones de trabajo con presencia de riesgo psicosocial.	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biomecánicos
Exposición a ruido continuo (más de 8 horas) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.	Contacto directo o indirecto con animales domésticos o salvajes, personas infectadas o enfermos por bacterias o virus.	Exposición a contaminantes químicos clasificados con toxicidad aguda en las categorías 1, 2 y 3, de acuerdo con el GSH 'Globally Harmonized System' de las Naciones Unidas.	Manipulación de herramientas manuales y maquinarias peligrosas (de la industria metalmeccánica, del papel, de la madera, sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne).	Trabajo no remunerado, o aquel cuyo pago esté sujeto a propinas otorgadas por el cliente y que sean recibidas por los niños o adolescentes directa o indirectamente.	Actividades o trabajos en los que se deba estar permanentemente de pie.
Uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.	Contacto directo o indirecto con residuos en descomposición de animales (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos), secreciones tanto de animales como humanas o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección.	Exposición a cancerígenos clasificados como A1, A2 o A3 por la ACGIH 'American Conference of Governmental Industrial Hygienists'.	Manipulación u operación o mantenimiento de maquinaria, equipos o herramientas de uso industrial, agrícola y minero.	Trabajo sin seguridad social ni garantías laborales.	Trabajos que exijan posturas forzadas y prolongadas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras.



AMBIENTES DE TRABAJO PARA DEFINIR LOS DIFERENTES TIPOS DE RIESGOS

Ambientes de trabajo con exposición a riesgos físicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biológicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos químicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos de seguridad	Condiciones de trabajo con presencia de riesgo psicosocial.	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biomecánicos
Manipulación de sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes.		Exposición a contaminantes inflamables o reactivos de categorías 2, 3 o 4 de la NFPA 'National Fire Protection Agency'.	Utilización de grúas, montacargas o elevadores.	Condiciones de aislamiento o separación de la familia.	Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres.
Exposición a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras.		Exposición a corrosivos.	Lugares con presencia de riesgos localivos (superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales, entre otros).	Supervisiones despóticas, maltrato, persecución, entorpecimiento, inequidad, desprotección laboral y abusos.	Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres.



AMBIENTES DE TRABAJO PARA DEFINIR LOS DIFERENTES TIPOS DE RIESGOS

Ambientes de trabajo con exposición a riesgos físicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biológicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos químicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos de seguridad	Condiciones de trabajo con presencia de riesgo psicosocial.	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biomecánicos
Iluminación natural o artificial deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.		Exposición a contaminantes químicos presentes en sustancias sólidas como metales, cerámica, cemento, madera, harinas y soldadura; líquidos como vapor de agua, pintura; gases y vapores como monóxidos de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuros, plomo y mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos), entre otros.	Alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).	Situaciones ilegales, inmorales o socialmente sancionadas, explotación para beneficio propio o de terceros, servicios forzados, mendicidad, explotación sexual y toda forma de explotación económica y laboral.	La manipulación de carga con esos pesos debe contemplar las condiciones físicas y características antropométricas de la persona que realizará la labor, en relación con las características de la carga, la altura, distancia y frecuencia del levantamiento o el transporte. Estos son factores que debe considerar el empleador al momento de ordenar la ejecución del trabajo.
Ventilación deficiente.		Manejo, manipulación o contacto con arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro	Producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.	Jornadas de trabajo superiores a las establecidas por la ley, ausencia de pausas durante la jornada, ausencia de descansos semanales.	El levantamiento de cargas desde la postura sedente (sentado), así sea con un peso mínimo, conlleva un riesgo no tolerable y debe ser evitado.



AMBIENTES DE TRABAJO PARA DEFINIR LOS DIFERENTES TIPOS DE RIESGOS

Ambientes de trabajo con exposición a riesgos físicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biológicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos químicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos de seguridad	Condiciones de trabajo con presencia de riesgo psicosocial.	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biomecánicos
		de vinilo y otras sustancias cancerígenas.			
Presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.		Manejo de sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico.	Trabajos en espacios confinados.	Trabajo nocturno, desconociendo la jornada de trabajo establecida en el artículo 114 de la Ley 1098 de 2006.	El levantamiento de cargas desde la postura sedente (sentado) así sea con un peso mínimo, conlleva un riesgo no tolerable y debe ser evitado.
Operación de maquinaria peligrosa, para cuyo manejo se requiere capacitación especializada.		Ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera).	Puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos no trabados o cargas apoyadas contra muros.		Movimientos repetitivos de brazos y piernas. Para este fin se establece como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.
		Exposición a escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.	Operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).		Trabajos que exijan carga fisiológica elevada.



AMBIENTES DE TRABAJO PARA DEFINIR LOS DIFERENTES TIPOS DE RIESGOS

Ambientes de trabajo con exposición a riesgos físicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biológicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos químicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos de seguridad	Condiciones de trabajo con presencia de riesgo psicosocial.	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biomecánicos
		Contacto o manipulación de productos fitosanitarios (fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas), disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.	Cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.		Trabajos que exijan caminatas prolongadas o desplazamientos al aire libre.
		Ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.	Trabajo desarrollado en terrenos que por su conformación o topografía puedan presentar riesgo de derrumbes o deslizamiento de materiales o en los cuales existan zanjas, hoyos o huecos, canales, cauces de agua naturales o artificiales, terraplenes y precipicios.		Trabajos que excedan el treinta por ciento (30%) de la capacidad máxima de trabajo en una jornada de ocho (8) horas o menos, o trabajos que excedan el treinta por ciento (30%) del costo cardíaco relativo.



AMBIENTES DE TRABAJO PARA DEFINIR LOS DIFERENTES TIPOS DE RIESGOS

Ambientes de trabajo con exposición a riesgos físicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biológicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos químicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos de seguridad	Condiciones de trabajo con presencia de riesgo psicosocial.	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biomecánicos
		Contacto con pintura industrial y manipulación de pinturas luminiscentes que impliquen exposición a radiación.	Trabajos que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil (3.000) metros sobre el nivel del mar.		Es prohibido en general a los menores de 18 años, cualquiera que sea su edad, el trabajo de transportar, empujar o arrastrar cargas que representen un esfuerzo superior para mover en rasante a nivel los pesos, incluyendo el peso del vehículo.
		Uso de alcohol metílico.	Trabajos relacionados con labores de informante.		Toda labor en que se desempeñe un menor trabajador requiere evaluación de puesto de trabajo y examen médico ocupacional del menor de edad, con el fin de establecer los riesgos y las condiciones del menor antes de laborar.
		Exposición permanente al monóxido de carbono.	Trabajos en la calle, ya que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos de seguridad, químicos, biológicos, morales y psicosociales entre otros.		
		Uso de manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso).			



AMBIENTES DE TRABAJO PARA DEFINIR LOS DIFERENTES TIPOS DE RIESGOS

Ambientes de trabajo con exposición a riesgos físicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biológicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos químicos	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos de seguridad	Condiciones de trabajo con presencia de riesgo psicosocial.	Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biomecánicos
		Establecimientos o áreas determinadas de los mismos, en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o en la distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años.			

