

Marco legal de la Seguridad y Salud en el Trabajo de adolescentes

### Comité de redacción:

**Experto en contenido:** 

Martín J. Sánchez Esquivel

Diseño y diagramación:

Gabriela L. Palacios Inga



### **TABLA DE CONTENIDO**

INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVO	
1. EL TRABAJO CON MENORES DE EDAD	7
	_
a. ¿Qué es el trabajo infantil?	
b. Autorizaciones o trámites previos para el trabajo con adolescentes	
d. ¿Cómo se tramita la autorización para el contrato de trabajo	, 10
de menores de edad?	11
de menores de edda.	
2. LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y LAS LABORES PROHIBIDAS PARA LOS N	NIÑOS
Y ADOLESCENTES	15
a. El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y los menores	
b. Labores prohibidas a los menores de 18 años	16
c. La autorización para trabajar de los técnicos, tecnólogos y profesionales de los	22
menores entre 15 y 18 años	22
3.LA RESPONSABILIDAD LEGAL DE LOS EMPLEADORES, CONTRATANTES Y PADRI	FS DI
MENORES DE EDAD EN EL MARCO DEL TRABAJO	
a. El restablecimiento de derechos de los menores de edad	25
b. La responsabilidad administrativa	27
c. La responsabilidad civil	
d. La responsabilidad penal	29
BIBLIOGRAFÍA	32



### INTRODUCCIÓN

Existe un consenso generalizado en el sentido de que el trabajo de los menores de edad no es deseable y debe ser erradicado de todos los rincones del planeta, para permitir a los niños y adolescentes dedicarse a su educación, formación personal, desarrollo físico, mental, cultural, moral y social. Nuestra sociedad busca que los menores no sean objeto de explotación económica, ni laboral, que disfruten de su niñez y se formen en armonía familiar hasta que alcancen un grado de madurez que les permita ingresar al mercado laboral en condiciones óptimas.

Así las cosas, el trabajo de los menores de edad debe ser excepcional y restringido, sometido a aprobación, no solo de los padres o responsables del menor, sino del estado y objeto de especial vigilancia social, de manera que los menores sean protegidos de cualquier conducta que los explote laboral o económicamente y los exponga a trabajos riesgosos para su salud.

La edad de ingreso o admisión al trabajo debe ser progresivamente elevada, de tal manera que los menores tengan la oportunidad de crecer, formarse y desarrollarse sin obstáculos antes de entrar al mercado laboral<sup>2</sup>. En el caso de Colombia, nuestro Código Sustantivo del Trabajo<sup>3</sup> tenía previsto, desde los años 50, el trabajo de menores de edad por lo menos desde los 12 años, con la sola autorización de los padres y del inspector de trabajo, prohibiéndoles el trabajo nocturno, el trabajo en empresas industriales y agrícolas *cuando su labor en éstas le impida su asistencia a la escuela*<sup>4</sup>.

Desde aquella época hasta hoy hemos avanzado prohibiendo el trabajo de menores de 15 años<sup>5</sup>, restringiendo aún más su jornada laboral y ampliando el listado de las actividades que consideramos riesgosas y por lo tanto prohibidas para los menores de edad cualquiera sea el modo de su vinculación al trabajo.

La infracción de las medidas de protección al trabajo de los menores de edad tiene previstas graves consecuencias legales para los empleadores o contratantes de los menores o incluso para sus padres o tutores, consecuencias acordes con el grado de protección y la importancia de los derechos fundamentales que la constitución les otorga.

<sup>5</sup> Congreso de la República de Colombia. 8 de noviembre de 2006. Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia. Artículo 35. Ley 1098 de 2006. DO: 46.446



Congreso de la República de Colombia. 22 de enero de 1991. Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989. Ley 12 de 1991. DO: 30.640

<sup>2</sup> Congreso de la República de Colombia. 4 de agosto de 1999. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión de Empleo", adoptada por la 58a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, el veintiséis (26) de junio de mil novecientos setenta y tres (1973). Ley 515 de 1999. DO: 43.656

Gobierno Nacional de Colombia. 7 de junio de 1951. Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 171. Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. DO: 27.622



### **OBJETIVO**

Facilitar la comprensión del marco legal de la seguridad y salud en el trabajo de los adolescentes en Colombia, de manera que se respeten sus derechos fundamentales y sean protegidos en los casos en los que, excepcionalmente, deban trabajar en cualquier modalidad de vinculación.



#### 1. EL TRABAJO CON MENORES DE EDAD

### a. ¿Qué es el trabajo infantil?



El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de nuestro país (ICBF) establece que el trabajo infantil o con menores de edad ha sido definido por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico; así mismo, lo ha definido señalando que el mismo se concreta en "toda actividad económica realizada por menores, por debajo de la edad mínima requerida por la legislación nacional vigente de un país para incorporarse a un empleo, o por menores de 18 años, y que interfiera con su escolarización, se realice en ambientes peligrosos, o se lleve a cabo en condiciones que afecten a su desarrollo psicológico, físico, social y moral, inmediato o futuro".6



Así mismo, precisa el ICBF que "el término trabajo infantil se ha venido utilizando para hacer referencia a una disfuncionalidad que se concreta en que los niños, niñas y adolescentes, asumen roles que no les corresponden, con lo que se perjudica su normal desarrollo físico y psicológico y se afecta de manera sensible la evolución sana de las sociedades en los diferentes países: ha sido referido también a las labores que representan peligro para el bienestar físico, mental o moral del menor de edad, que interfiere con su escolarización en la medida que le impide asistir a las clases, le implica demasiado tiempo por tratarse de un trabajo pesado, o lo obliga a abandonarlas prematuramente."

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. 17 de abril de 2018. Solicitud de concepto radicado N. 127136 de 12/03/2018. Concepto 22 de 2018. Disponible en línea: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/concepto\_icbf\_0000022\_2018.htm#INICIO

<sup>7</sup> Ídem



Así las cosas, el trabajo de los menores de edad no está limitado por un modo de vinculación específico y puede darse en el ámbito de un contrato de trabajo, de prestación de servicios, trabajo asociado, trabajo autónomo o cualquier otro tipo de actividad que implique una explotación económica del niño que lo lleve a privarse de su *niñez*, *potencial y dignidad* y así mismo a trabajar en edades inferiores al mínimo autorizado de admisión al mercado laboral en cada país.

En Colombia el trabajo de los menores de 15 años se encuentra clara y expresamente prohibido por nuestro Código de la Infancia y la Adolescencia, en su artículo 35, aunque se permite excepcionalmente el trabajo de menores de 15 años, siempre y cuando se trate de actividades de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo y que, en ningún caso, se exceda una jornada de catorce (14) horas semanales (Ley 1098 de 2006).



### b. Autorizaciones o trámites previos para el trabajo con adolescentes

Para que el menor de 18 años pueda trabajar a través de un contrato de trabajo, se debe obtener autorización del Inspector del Trabajo del lugar donde se prestarán los servicios contratados, junto con la solicitud previa en ese sentido de su padres, su representante legal o del Defensor de Familia; cuando no se cuente con un Inspector de Trabajo en el lugar donde se va a prestar el servicio respectivo, la autorización puede ser expedida por el comisario de familia y en su defecto por el alcalde municipal.

En lo que respecta al trabajo infantil en modalidades o vínculos alternativos al contrato de trabajo tales como el contrato de prestación de servicios, la vinculación de trabajo asociado o el contrato de aprendizaje, nuestra legislación no ha previsto trámites o autorizaciones específicas que el contratante o la cooperativa de trabajo asociado deba obtener para proceder a trabajar con menores<sup>8</sup>, precisando que se debe respetar la edad mínima de admisión al trabajo establecida en el ya citado Código de la Infancia y la Adolescencia y que es de 15 años.

Las Cooperativas de Trabajo Asociado pueden tener entre sus miembros a menores de edad, siendo incluso posible que puedan formar parte de su planta directiva, siempre y cuando no se dediquen a labores expresamente prohibidas como peores formas de trabajo infantil y se respete la jornada laboral máxima establecida en el Código Sustantivo del Trabajo y el Código del Menor, la cual debe ser aplicable en defensa del tiempo que requieren los menores para formarse, crecer y desarrollarse física, mental, cultural y moralmente.

Por su parte, para la suscripción de un contrato civil y de prestación de servicios, el menor de edad debe estar representado por sus padres o por un curador que lo represente en sus intereses; al igual que con el trabajo asociado, se debe respetar la edad mínima para el acceso al trabajo, la prohibición de trabajar en actividades insalubres y la jornada máxima establecida para ellos.

Para la vinculación de un menor de 18 años como aprendiz, tampoco se ha contemplado un trámite o una autorización en especial que deban realizar los patrocinadores, de tal manera que se debe suscribir el contrato de aprendizaje con todos los requisitos legales establecidos en la Ley 789 de 2002, hacer los aportes de seguridad social correspondientes, respetar la prohibición de trabajar en actividades insalubres<sup>9</sup> y la jornada laboral máxima establecida en el citado código del menor y la adolescencia.



<sup>8</sup> Congreso de la República de Colombia. 23 de diciembre de 1988. Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa. Artículo 21. Ley 79 de 1988. Disponible en línea en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9211

Establecidas en la Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo.



### c. ¿Cuál es la jornada laboral límite para los menores de edad?

Los menores de 18 años, en tanto deben contar con el tiempo necesario para su crecimiento y desarrollo integral, no están obligados a cumplir con la misma jornada máxima legal de los empleados mayores de edad.

La jornada máxima legal laboral de los trabajadores menores de edad es la siguiente:10

- **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 17 años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche." Para los menores de 15 años que excepcionalmente puedan trabajar, se establece una jornada máxima de 14 horas semanales, que en todo caso no obstaculice sus estudios y su desarrollo integral.

Para el caso de las menores adolescentes en estado de gestación, se ha previsto que la jornada no puede exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

Estos parámetros de jornada deben ser atendidos en cualquier modo de vinculación al trabajo (como, por ejemplo, los contratos de prestación de servicios, las relaciones de aprendizaje, etc.) para hacer prevalecer los derechos de los menores a su desarrollo integral.

<sup>10</sup> Congreso de la República de Colombia. 8 de noviembre de 2006. Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia. Artículo 114. Ley 1098 de 2006. DO: 46.446





# d. ¿Cómo se tramita la autorización para el contrato de trabajo de menores de edad?

La autorización para la suscripción de contratos de trabajo con los menores de 18 años se encuentra regulada en el artículo 113 de nuestro Código de la Infancia y la Adolescencia<sup>11</sup> y debe ser tramitada ante la inspección de trabajo del lugar de trabajo, a falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal. La solicitud debe ser presentada por los padres del menor, su representante legal o el Defensor de Familia.

Para el trámite se observarán 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.

Congreso de la República de Colombia. 8 de noviembre de 2006. Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia. Ley 1098 de 2006. DO: 46.446



- 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."

El trámite ante los comisarios de familia y alcaldes municipales es definido en cada comisaría o alcaldía, teniendo como referencia el establecido en el Ministerio del Trabajo que exige los siguientes requisitos<sup>12</sup>:

1. Diligenciar el formulario de solicitud

### Haz clic aquí

- 2. Aportar junto con el formulario los siguientes documentos:
  - a. Certificado de escolaridad del menor.
  - **b.** Registro civil de nacimiento.
  - c. Certificado de estado de salud del niño, niña o adolescente.
  - d. Copia del diploma de bachiller y copia del acta de grado de bachiller.
  - e. Si el menor no ha culminado sus estudios hasta el grado noveno, debe adjuntarse una carta donde conste el compromiso de inscribirlo a una institución educativa y en todo caso a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación.
- **3.** Si se trata de menores que ya tengan una formación técnica o tecnológica y pretendan laborar, por excepción, en labores riesgosas definidas en la Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo, se debe adjuntar, además:
  - a. Certificado de los estudios técnicos o tecnológicos realizados, copia del diploma o acta de grado correspondiente.
  - **b.** Estudio del puesto de trabajo.
  - **c.** Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de la actividad que el adolescente realizará.

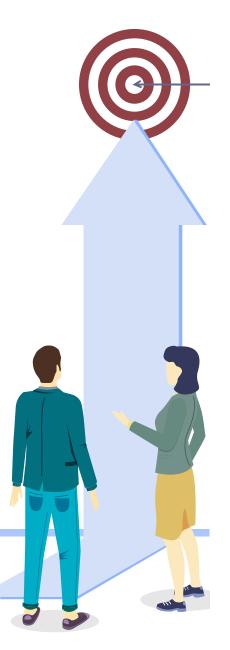
<sup>12</sup> El trámite ante el inspector de trabajo se puede hacer en línea y están disponibles sus requisitos y formatos de solicitud en: https://www.gov.co/ficha-tramites-y-servicios/T104



Los demás requisitos específicos que solicite la autoridad administrativa correspondiente.

Por último, vale la pena dejar en claro que, por expresa disposición legal, el incumplimiento de las medidas y trámites especiales para el trabajo con menores no sirve de excusa para desconocer los derechos laborales que se hubieren causado en la prestación del servicio contratado, sin perjuicio de que el empleador pueda ser multado conforme a la ley aplicable.<sup>13</sup>

### En conclusión, de lo dicho para el trabajo con menores de edad podemos precisar que:



- 1. El trabajo de los menores de edad y su admisión al trabajo, cualquiera que sea el modo de su vinculación, debe ser excepcional, pues se debe garantizar la oportunidad de desarrollo integral al menor de edad en especial en lo que respecta a su educación, formación personal, desarrollo físico, mental, cultural, moral y social
- 2. La edad mínima de admisión al trabajo de menores de edad, cualquiera sea el modo de su vinculación, es de 15 años cumplidos.
- **3.** Excepcionalmente, los niños menores de 15 años podrán trabajar en actividades de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo.
- **4.** Para celebrar un contrato de trabajo con un menor de 18 años, se debe obtener autorización del inspector del trabajo, un comisario de familia o un alcalde municipal.
- **5.** Para celebrar contratos de prestación de servicios, de aprendizaje en su fase práctica, vínculos de trabajo asociado o cualquier otra alternativa a la vinculación laboral no existen trámites especiales, pero se debe respetar:
  - a. La edad mínima de admisión al trabajo.
  - **b.** La jornada especial prevista para los menores.
  - **c.** La prohibición de trabajar en labores insalubres o peligrosas indicadas en la Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo.
- **6.** El incumplimiento de los requisitos legales para la vinculación al trabajo de los menores de edad no se puede usar de excusa para desconocer sus derechos laborales.



# 2. LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y LAS LABORES PROHIBIDAS PARA LOS NIÑOS Y ADOLESCENTES

### a. El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y los menores.

Todos los empleadores en Colombia están obligados a implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), entendido como un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que tiene por objeto anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo<sup>14</sup>.

El SG-SST debe tener cobertura en todas las sedes o lugares de trabajo del empleador y en todos sus turnos, y además sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión (incluyendo, por supuesto, a los menores de edad).<sup>15</sup>

Los menores de edad tienden a accidentarse en el trabajo un 50% de veces más que los trabajadores mayores, dado el temor que pudieren tener para preguntar por las medidas de seguridad, seguir indicaciones, percibir de manera adecuada los riesgos a los que están expuestos y el temor a cuestionar las órdenes dadas por los adultos<sup>16</sup>, las afectaciones a su salud suelen incluir mayormente síntomas músculo esqueléticos, respiratorios, alergias y problemas toxicológicos, salud mental, fatiga y consumo de alcohol y drogas<sup>17</sup>, de tal forma que las medidas del SG – SST deben contemplar esas particularidades en la población de trabajadores menores de edad, incrementando las medidas de promoción de la salud y prevención de los accidentes de trabajo.

Los empleadores de menores de edad deben tener en cuenta que la falta de experiencia de los menores, unida a la falta de preparación previa al trabajo, pueden llegar a ser las causas más importantes de que tiendan a sufrir más accidentes que sus compañeros mayores y, por ello, se recomienda que refuercen las capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como en los procedimientos diseñados para realizar la labor respectiva.<sup>18</sup>

Así mismo se debe respetar la prohibición de trabajar en las labores insalubres establecidas en la Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo de las que hablaremos a continuación.

<sup>14</sup> Congreso de la República de Colombia. 11 de julio de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Artículo 1. Ley 1562 de 2012. DO: 48.488

Gobierno Nacional. 26 de mayo de 2015. por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Artículo 2.2.4.6.1. Decreto 1072 de 2015. DO: 49523.

<sup>16</sup> European Agency for Safety and Health at Work. Young people and safety and health at work. Disponible en línea en: https://osha.europa.eu/en/themes/voung-workers

Laberge, M., & Ledoux, E. 'Occupational health and safety issues affecting young workers: A literature review', Work. Vol. 39, 2011, pp. 215-232. Citado por Webster, Jennifer. Health & Safety Laboratory, UK. Young workers. OSHWiki. Disponible en línea en: http://oshwiki.eu/index.php?title=Young\_workers&oldid=247047

Webster, Jennifer. Health & Safety Laboratory, UK. Young workers. OSHWiki. Disponible en línea en: http://oshwiki.eu/index.php?title=Young\_workers&oldid=247047



### b. Labores prohibidas a los menores de 18 años

En cumplimiento de los convenios internacionales de protección a la niñez y el natural interés social en que los menores de edad no sean expuestos a condiciones de trabajo insalubres que obstaculicen su desarrollo integral, nuestro Gobierno Nacional ha indicado que las siguientes actividades no pueden ser desarrolladas por los menores de 18 años, sin perjuicio del derecho al trabajo que pudieren tener los menores de 15 o más años que hubieren adquirido competencias técnicas o tecnológicas para desempeñarse laboralmente<sup>19</sup>:

- **1.** Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continúo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75 dB) decibeles.
- **2.** Actividades que impliquen el 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.
- **3.** Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
- **4.** Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.

Ministerio del Trabajo. 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 y se dictan otras disposiciones. Resolución 1796 de 2018. DO: 50.580. Disponible en línea en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\_mtra\_1796\_2018.htm







- **5.** Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años 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, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
- **6.** Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
- **7.** Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
- **8.** Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
- **9.** Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
- **10.** Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.

- **11.** Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
- 12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
- **13.** Actividades en 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), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
- 14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); 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 de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
- **15.** Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
- **16.** Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
- **17.** Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
- **18.** Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.

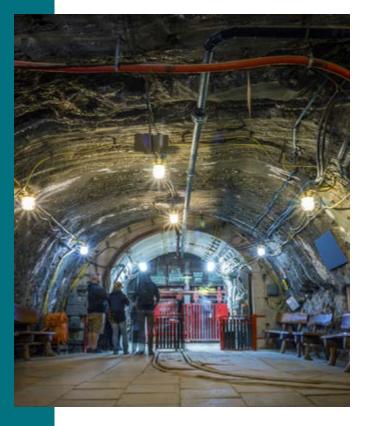


- 19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
- **20.** Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
- **21**. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
- **22.** Actividades de 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).
- **23.** Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- **24**. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
- **25.** Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
- **26.** Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad de diez (10) ciclos por minuto.



- **27.** Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años, lo siguiente:
- Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres.
- Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres.
- El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg.
- Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg.
- Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años:
   20 Kg.
- **28.** Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
- 29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.







- **30.** 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 substancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden contaminantes tóxicos acumularse inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.
- **31.** Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como soldadores. moldeadores. chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, y herramentistas.
- 32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.

- **33.** Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.
- **34.** Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niñeros, entre otros.
- **35.** Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).
- **36.** Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

## c. La autorización para trabajar de los técnicos, tecnólogos y profesionales de los menores entre 15 y 18 años

A pesar de la prohibición de trabajar en las actividades de la lista anterior, nuestra legislación prevé que los menores entre 15 y menos de 18 años puedan desempeñarse libremente en el trabajo de su elección, cuando quiera que acrediten un grado formal de educación en su respectivo oficio o profesión y siempre que el empleador acredite que está cumpliendo con las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que los protejan de los riesgos a los que estarán expuestos.<sup>20</sup>

A la solicitud de autorización para el trabajo de estos menores se debe adjuntar la evidencia de los estudios realizados por el menor debidamente culminados, así como el estudio del puesto de trabajo que va a ocupar el menor junto con la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de la respectiva posición.<sup>21</sup>

Ministerio del Trabajo. 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 y se dictan otras disposiciones. Artículo 4. Resolución 1796 de 2018. DO: 50.580. Disponible en línea en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\_mtra\_1796\_2018.htm









- 1. El empleador debe adoptar las medidas de promoción de la salud en el trabajo y la **prevención de accidentes** de trabajo y enfermedades laborales previstas en la normativa vigente, diseñando, implementando y ejecutando efectivamente un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST)
- 2. Como regla general, los menores de 18 años no pueden trabajar en las actividades enunciadas en la Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo.
- 3. Excepcionalmente los mayores de 15 años y menores de 18 años que tengan formación técnica o tecnológica pueden trabajar aun en las labores indicadas en la Resolución 1796 de 2018, siempre y cuando el empleador asegure la adopción de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que le sean aplicables a la actividad, cuente con los estudios de puesto de trabajo que va a desempeñar el trabajador y la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de la actividad respectiva.
- **4.** El empleador debe tener en cuenta que los menores de edad tienden a accidentarse un 50% de veces más que sus compañeros mayores y, por lo tanto, se deben adoptar medidas de refuerzo tanto en la promoción de la salud en el lugar de trabajo como en la prevención de los accidentes de trabajo.



### 3.LA RESPONSABILIDAD LEGAL DE LOS EMPLEADORES, CONTRATANTES Y PADRES DE MENORES DE EDAD EN EL MARCO DEL TRABAJO

Para cumplir con el propósito del estado de brindar especial protección a los menores de edad y garantizarles sus derechos fundamentales y legales se han previsto consecuencias graves en las normas para los empleadores, contratantes, padres y representantes legales de los menores de edad que los exploten económicamente en forma ilegal, los hagan trabajar en jornadas extensas o los expongan a la realización de actividades y si ese incumplimiento de las disposiciones legales aplicables o su cumplimiento defectuoso llegare a producir daños al menor o menores involucrados, ese empleador deberá indemnizar los perjuicios causados y en algunos casos responder penalmente por los delitos que pudiere cometer. Esas consecuencias se pueden dividir en los escenarios de restablecimiento de los derechos de los menores de edad, responsabilidad administrativa, responsabilidad civil, y responsabilidad penal.

### a. El restablecimiento de derechos de los menores de edad

Cuando las autoridades identifiquen a un menor que esté en situaciones que pongan en riesgo su integridad física o moral, como por ejemplo cuando es objeto de explotación económica en forma ilegal e inconstitucional, puede iniciar un restablecimiento de los derechos del menor<sup>22</sup>.

El restablecimiento de los derechos del menor es la restauración de su dignidad e integridad como sujetos y de la capacidad para hacer un ejercicio efectivo de los derechos que le han sido vulnerados<sup>23</sup> y en todos los casos implica que las autoridades verifiquen:

- 1. El estado de salud física y psicológica.
- 2. Estado de nutrición y vacunación.
- 3. La inscripción en el registro civil de nacimiento.
- 4. La ubicación de la familia de origen.
- 5. El estudio del entorno familiar y la identificación tanto de elementos protectores como de riesgo para la vigencia de los derechos.
- 6. La vinculación al sistema de salud y seguridad social.
- 7. La vinculación al sistema educativo.

Congreso de la Republica de Colombia. 8 de noviembre de 2006. Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia. Artículo 50. Ley 1098 de 2006. DO: 46.446



Código de la Infancia y la Adolescencia: "Artículo 51. Obligación del restablecimiento de los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes. El restablecimiento de los derechos de los niños, las niñas o los adolescentes es responsabilidad del Estado en su conjunto a través de las autoridades públicas, quienes tienen la obligación de informar, oficiar o conducir ante la policía, las defensorías de familia, las comisarías de familia o en su defecto, los inspectores de policía o las personerías municipales o distritales, a todos los niños, las niñas o los adolescentes que se encuentren en condiciones de riesgo o vulnerabilidad. Cuando esto ocurra, la autoridad competente deberá asegurarse de que el Sistema Nacional de Bienestar Familiar garantice su vinculación a los servicios sociales."



El restablecimiento de los derechos del menor da como resultado alguna de las siguientes medidas<sup>24</sup>:

- 1. Amonestación con asistencia obligatoria a curso pedagógico.
- 2. Retiro inmediato del niño, niña o adolescente de la actividad que amenace o vulnere sus derechos o de las actividades ilícitas en que se pueda encontrar y ubicación en un programa de atención especializada para el restablecimiento del derecho vulnerado.
- 3. Ubicación inmediata en medio familiar.
- 4. Ubicación en centros de emergencia para los casos en que no procede la ubicación en los hogares de paso.
- 5. La adopción.

Es decir que la explotación económica de los menores de edad y ponerlos a trabajar en contravención de las normas establecidas para garantizar sus derechos puede dar lugar, en los casos más graves, a que los padres pierdan incluso su patria potestad y los niños sean sujetos de procesos de restablecimiento de derechos que pueden llegar hasta ser puestos en adopción.

Congreso de la República de Colombia. 8 de noviembre de 2006. Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia. Artículo 53. Ley 1098 de 2006. DO: 46.446





### b. La responsabilidad administrativa

Los empleadores que no cumplan con las normas para la contratación laboral de menores de edad y su jornada laboral máxima, pueden verse expuestos a la imposición de las sanciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y que consisten en multas de 1 a 5000 salarios mínimos legales mensuales<sup>25</sup> o el cierre o suspensión de las labores en las que los niños estén realizando las actividades prohibidas en la legislación por la mencionada Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo<sup>26</sup>.

Así mismo, cuando no se apliquen las previsiones establecidas para garantizar su salud y seguridad en condiciones de igualdad, el empleador puede verse sometido a las sanciones estipuladas en el Decreto 1295 de 1994 en su artículo 91 modificado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 consistente en multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales, si el empleador fuere requerido por las autoridades para implementar las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo y, a pesar de ello, persistiera en incumplimiento o cumplimiento inadecuado, sus actividades podrán ser suspendidas hasta por un término de ciento veinte (120) días o podrán cerrarse definitivamente por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo.

Gobierno Nacional de Colombia. 7 de junio de 1951. Código Sustantivo del Trabajo. Articulo 486. Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. DO: 27.622
Congreso de la República de Colombia. 2 de enero de 2013. Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. Capitulo 1. Articulo 8. Ley 1610 de 2013. DO: 48.661. Disponible en línea en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\_1610\_2013.html#7

Ahora bien, si el incumplimiento de las normas estuviere identificado como causa de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral mortal, el Ministerio de Trabajo impondrá multa no inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes destinados al Fondo de Riesgos Laborales.

#### c. La responsabilidad civil

Cuando el empleador es el causante del accidente de trabajo o la enfermedad laboral de un menor trabajador o de cualquier trabajador y se demuestre que en el siniestro concurrió su propia culpa, deberá indemnizar plena y ordinariamente al menor trabajador y a sus familiares que hubieren sufrido perjuicios derivados directamente del siniestro, de conformidad con lo regulado en el artículo 216 del CST<sup>27</sup>.

La indemnización que el empleador deba reconocer al trabajador o a sus familiares es independiente y autónoma de las prestaciones asistenciales y económicas que reconozca el sistema de seguridad social al trabajador y familiares respectivos, pues esta indemnización está originada en el principio de responsabilidad civil que es independiente de los derechos sociales que se han generado a partir de la seguridad social.<sup>28</sup>

La culpa del empleador se debe entender de acuerdo con lo dispuesto en nuestro Código Civil en su artículo 63 <sup>29</sup>, como un atributo de la conducta realizada por el empleador, tal que la hace diferente del modelo esperado por el legislador, ya sea por que concurre en ella la imprudencia, la impericia, la negligencia o la violación de los reglamentos que de cualquier orden se hayan impartido previamente.

Es decir que el empleador puede incurrir en culpa dentro del accidente de trabajo cuando obra con imprudencia, negligencia, sin los conocimientos debidos (impericia) o con violación de los reglamentos aplicables a la actividad. No puede olvidarse que en la realidad podrían encontrarse empleadores o contratantes que obran con la intención de causarle daño al trabajador (dolo), conducta que naturalmente, también implica que se deban reconocerse los perjuicios causados.

<sup>&</sup>quot;El dolo consiste en la intención positiva de inferir injuria a la persona o propiedad de otro."



<sup>27</sup> CST: "ARTICULO 216. Culpa del empleador. Cuando exista culpa suficiente comprobada del {empleador} en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo."

<sup>28</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. 7 de mayo de 1997. Magistrado Ponente Rafael Méndez Arango. Radicación 9389.

<sup>29</sup> Artículo 63 Código Civil:. "La ley distingue tres especies de culpa y descuido:

<sup>&</sup>quot;Culpa grave, negligencia grave, culpa lata, es la que consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aun las personas negligentes o de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios. Esta culpa en materias civiles equivale al dolo.

<sup>&</sup>quot;Culpa leve, descuido leve, descuido ligero, es la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios. Culpa o descuido, sin otra calificación, significa culpa o descuido leve. Esta especie de culpa se opone a la diligencia o cuidado ordinario o mediano.

<sup>&</sup>quot;El que debe administrar un negocio como un buen padre de familia, es responsable de esta especie de culpa.

<sup>&</sup>quot;Culpa o descuido levísimo es la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes. Esta especie de culpa se opone a la suma diligencia o cuidado.

#### d. La responsabilidad penal

Los empleadores tienen asignado, en la normativa vigente, el deber jurídico de brindar protección y seguridad al trabajador<sup>30</sup>, entendiendo como empleadores a todos aquellos que tengan personal a cargo,<sup>31</sup> y es por esa razón que se pueden considerar como garantes de la vida e integridad personal de sus trabajadores.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, por su naturaleza, son causantes de daños a la salud de los trabajadores llevándolos incluso a perder la vida. La integridad personal y la vida tanto de los menores trabajadores, como las de los mayores están naturalmente protegidas en nuestro ordenamiento jurídico de tal manera que se castiga a quien atente contra ellas.

En el derecho penal esas conductas son reprochadas a través de los tipos penales de Homicidio<sup>32</sup> y Lesiones Personales<sup>33</sup>, ante las cuales cualquier empleador podría ser considerado como autor de las mismas, según su posición de garante, de acuerdo con el artículo 25 del código penal<sup>34</sup>.

De tal forma que los jefes inmediatos del menor trabajador y toda la jerarquía superior a ellos, que sean responsables de la actividad laboral y empresarial, pueden llegar a ser investigados por la jurisdicción penal con la finalidad de establecer si deben ser sancionados por el homicidio o las lesiones personales ocurridos al trabajador en el contexto de un accidente de trabajo o enfermedad de laboral que se originase en el incumplimiento de su deber objetivo de cuidado.

<sup>30</sup> Código Sustantivo del Trabajo:

<sup>&</sup>quot;ARTICULO 56. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL. De modo general, incumben al {empleador} obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el {empleador}."

Congreso de la Republica de Colombia. 24 de enero de 1979. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Articulo 604. Ley 9 de 1979. DO: 35.193.

<sup>32</sup> Congreso de la República. 24 de julio de 2000. Por la Cual se Expide el Código Penal. Articulo 103. Ley 599 de 2000. DO: 44097

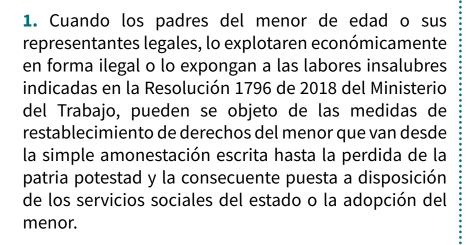
<sup>33</sup> Congreso de la República. 24 de julio de 2000. Por la Cual se Expide el Código Penal. Articulo 111. Ley 599 de 2000. DO: 44097

<sup>34</sup> Código Penal:

<sup>&</sup>quot;Artículo 25. Acción y omisión. La conducta punible puede ser realizada por acción o por omisión.

<sup>&</sup>quot;Quien tuviere el deber jurídico de impedir un resultado perteneciente a una descripción típica y no lo llevare a cabo, estando en posibilidad de hacerlo, quedará sujeto a la pena contemplada en la respectiva norma penal. A tal efecto, se requiere que el agente tenga a su cargo la protección en concreto del bien jurídico protegido, o que se le haya encomendado como garante la vigilancia de una determinada fuente de riesgo, conforme a la Constitución o a la ley.

### Como conclusión de lo dicho en este punto podemos indicar que:



- 2. La responsabilidad administrativa conlleva la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo y, en caso de reincidencia, el cierre de los establecimientos en forma temporal o definitiva.
- **3.** La responsabilidad civil acarrea el pago de indemnizaciones plenas y ordinarias a la víctimas de accidente de trabajo y enfermedad laboral, si se demuestra que se incumplieron las medidas de seguridad y salud en el trabajo previstas en las normas.
- **4.** La responsabilidad penal se puede presentar en los jefes inmediatos del menor accidentado o enfermo, así como en los directivos del empleador que no implementen las medidas de seguridad y salud en el trabajo previstas en las normas, pudiendo, ser considerados como responsables o autores de lesiones personales e incluso homicidio en los casos más graves.





### **BIBLIOGRAFÍA**

- 1. Congreso de la República de Colombia. 11 de julio de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Ley 1562 de 2012. DO: 48.488
- 2. Congreso de la República de Colombia. 2 de enero de 2013. Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. Ley 1610 de 2013. DO: 48.661. Disponible en línea en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\_1610\_2013.html#7
- 3. Congreso de la República de Colombia. 22 de enero de 1991. Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989. Ley 12 de 1991. DO: 30.640
- 4. Congreso de la República de Colombia. 23 de diciembre de 1988. Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa. Ley 79 de 1988. Disponible en línea en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9211
- 5. Congreso de la República de Colombia. 24 de enero de 1979. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Ley 9 de 1979. DO: 35.193.
- 6. Congreso de la República de Colombia. 4 de agosto de 1999. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión de Empleo", adoptada por la 58a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, el veintiséis (26) de junio de mil novecientos setenta y tres (1973). Ley 515 de 1999. DO: 43.656
- 7. Congreso de la República de Colombia. 8 de noviembre de 2006. Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia. Ley 1098 de 2006. DO: 46.446
- 8. Congreso de la República. 24 de julio de 2000. Por la Cual se Expide el Código Penal. Ley 599 de 2000. DO: 44097
- 9. European Agency for Safety and Health at Work. Young people and safety and health at work. Disponible en línea en: https://osha.europa.eu/en/themes/young-workers
- 10. Gobierno Nacional de Colombia. 7 de junio de 1951. Código Sustantivo del Trabajo. Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. DO: 27.622



- 11.Gobierno Nacional. 26 de mayo de 2015. por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Decreto 1072 de 2015. DO: 49523.
- 12.Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. 17 de abril de 2018. Solicitud de concepto radicado N. 127136 de 12/03/2018. Concepto 22 de 2018. Disponible en línea: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/concepto\_icbf\_0000022\_2018.htm#INICIO
- 13. Laberge, M., & Ledoux, E. 'Occupational health and safety issues affecting young workers: A literature review', Work. Vol. 39, 2011, pp. 215-232. Citado por Webster, Jennifer. Health & Safety Laboratory, UK. Young workers. OSHWiki. Disponible en línea en: http://oshwiki.eu/index.php?title=Young\_workers&oldid=247047
- 14. Ministerio del Trabajo. 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 y se dictan otras disposiciones. Resolución 1796 de 2018. DO: 50.580. Disponible en línea en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\_mtra\_1796\_2018.htm
- 15.PLANIOL et RIPERT, Traite Pratique de Droit Civil Français, Les obligations. 2 ed., t VI, Paris, L.G.D.J., 1952, num. 377. Citado por: TAMAYO JARAMILLO, Javier. En Culpa contractual. Bogotá D.C.. Ed Temis. 1990, Pag 16.
- 16. TAMAYO JARAMILLO, Javier. Culpa contractual. Bogotá D.C.. Ed Temis. 1990.
- 17. Webster, Jennifer. Health & Safety Laboratory, UK. Young workers. OSHWiki. Disponible en línea en: http://oshwiki.eu/index.php?title=Young workers&oldid=247047



www.axacolpatria.co







