

**TRABAJO DE GRADO  
MATERNIDAD Y TRABAJO: NORMATIVIDAD, ACTUALIDAD Y CONCEPTOS**

**INVESTIGADORES:  
ELIZABETH BEDOYA CIFUENTES, ALEJANDRO ESPINOSA ROJAS, LAURA  
RAMÍREZ DÍAZ, DIANA TAMAYO LOPERA, DANIEL ZULUAGA RAMÍREZ**

**ASESOR:  
DIEGO FERNANDO HURTADO GUZMÁN  
COORDINADOR ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO**

**DIVISIÓN DE POSGRADOS SALUD PÚBLICA  
FACULTAD DE MEDICINA  
UNIVERSIDAD CES**

**2019**

## **ÍNDICE**

<b>1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b> .....	3
<b>1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	3
<b>1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA</b> .....	4
<b>1.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	5
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	6
<b>2.1. GENERALIDADES</b> .....	6
<b>2.2. ESTADÍSTICAS DE EMPLEO</b> .....	6
<b>2.3. FISILOGIA EN EL EMBARAZO</b> .....	7
<b>2.4. CONCEPTOS BÁSICOS: MATERNIDAD Y TRABAJO</b> .....	10
<b>2.4.1 NORMATIVIDAD LEGAL</b> .....	11
<b>2.4.2 PRUEBAS DE EMBARAZO PREOCUPACIONALES</b> .....	15
<b>2.4.3 SALAS AMIGAS DE LA FAMILIA LACTANTE DEL ENTORNO LABORAL</b> .....	15
<b>2.4.4 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA</b> .....	16
<b>2.5. RIESGOS LABORALES DURANTE EL EMBARAZO</b> .....	18
<b>2.5.1 AGENTES QUÍMICOS</b> .....	19
<b>2.5.2. AGENTES BIOLÓGICOS</b> .....	20
<b>2.5.3. AGENTES FÍSICOS</b> .....	22
<b>2.5.4 AGENTES ERGONÓMICOS</b> .....	24
<b>2.6. TELETRABAJO: UNA NUEVA OPCIÓN PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES EN EL EMBARAZO Y PERIODO DE LACTANCIA.</b> .....	24
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	27
<b>3.1 OBJETIVO GENERAL</b> .....	27
<b>3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	27
<b>4. DISEÑO METODOLÓGICO PRELIMINAR</b> .....	28
<b>4.1. TIPO DE ESTUDIO</b> .....	28
<b>4.2. POBLACIÓN DE REFERENCIA</b> .....	28
<b>5. DISCUSIÓN</b> .....	29
<b>CONCLUSIONES</b> .....	31
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	32

## **1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Según la Organización de Naciones Unidas (ONU), en su última estimación de la población mundial en el año 2017, para ese año habitaban la tierra 7.600 millones de personas y se esperaba que para el 2030 habitaran 8.600 millones de personas (1). Teniendo en cuenta los datos más recientes de la Agencia central de inteligencia (CIA) y la ONU en la cual concuerdan que en el mundo hay actualmente un 50,5 % de hombres y un 49,5 % mujeres (2); se aproxima que existen en el mundo 3.762.000 mujeres; mujeres que con el paso de los años han ido tomando un papel más significativo en ocupaciones que tradicionalmente eran de los hombres y, por ende, exponiéndose a riesgos que anteriormente no existían para esta población.

Es por lo anterior y por el crecimiento demográfico y la mayor participación de las mujeres en el mundo laboral, que a nivel mundial se empezaron a crear normatividades por diferentes entes de cada país u organizaciones internacionales para proteger a las mujeres de los riesgos a los cuales se verían expuestas.

A nivel mundial, tanto la OIT como la OMS son las entidades que lideran los temas relacionados en materia de trabajo y la participación de la mujer. En España, como referente, existe el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo quien adelanta grandes avances relacionados con las maternas y el trabajo. Por otro lado, Colombia no cuenta, como en este país europeo, con algún instituto especializado en tratar temas específicos de la mujer y el trabajo. Es por esto que cuando se desea buscar información acerca de riesgos laborales y las maternas, muchas veces hay que remitirse a los estudios ya logrados por otros países; pero este no es el único problema que se presenta en nuestro país frente a este tema. Hay que tener en cuenta también, que muchas veces los derechos de la mujer en el trabajo se tratan de vulnerar, al no contar con una normatividad más amplia que abarque todos los aspectos que se deben tratar relacionados con este tema.

Por ejemplo, Según la última Encuesta Nacional de Demografía y Salud, realizada por Profamilia y el Ministerio de Salud en 2015 (3), el 32 % de las mujeres consultadas aseguraron que, su empleador les exigió una prueba médica de embarazo, conductas por empleadores previas a la contratación que suponen una barrera discriminatoria y vulneran el derecho al trabajo.

A su vez, es de entender que, por parte de las empresas exista una preocupación al contratar una mujer en etapa reproductiva por el alto riesgo de que su trabajadora se embarace y, con esto, se desprendan todos los riesgos según el oficio a ejercer y los gastos económicos, ya que tienen que correr por cuenta del empleador, mientras la trabajadora está en controles y luego en la licencia de maternidad, que gracias a la ley 1822 de 2017 se amplió hasta 18 semanas (4),

además de los gastos en la contratación y capacitación de la persona que cubriría la persona en licencia; pero el hecho de que sea entendible no supone que deban existir barreras como las descritas en el párrafo anterior a la hora de la contratación, sin menospreciar el hecho además de que algunas fuentes de trabajo son por obra labor o prestación de servicio, lo que generan una inestabilidad laboral asociada.

Adicionalmente, se conoce muy bien que en la mujer ocurren cambios fisiológicos que, a su vez, obligan a que sus capacidades, tanto físicas como mentales, entorpezcan su labor habitual. El edema cerebral a causa del embarazo, el aumento del perímetro abdominal, el agotamiento más pronto con la actividad física y la no posibilidad de hacer esfuerzo físico, son algunos de los muchos cambios fisiológicos que hacen que la mujer embarazada sea cada vez más discriminada en nuestro país. Razón de lo anterior, lo expresa claramente la neuropsiquiatra Louan Brizendine, una de las mayores expertas en las diferencias cerebrales de hombres y mujeres, quien dice: "El cerebro de la mujer se encoge durante el embarazo. A los seis meses después del parto se recupera, y se vuelve más eficiente que antes (...) en ese periodo la mujer está constantemente agotada(...)". A su vez También J. Galen Buckwalter, profesor en Medicina Cognitiva y Gerontología en el Andrus Gerontology Center, presentó los resultados de un estudio en el que se demuestra lo mismo. El cerebro no sólo encoge, sino que sufre una pérdida significativa de capacidades. El embarazo, según este científico, "es un gran ataque al cerebro". Así mismo, la mujer trabajadora en general tanto en Colombia como en cualquier lugar en el mundo, que se encuentra en estado de embarazo, sufre cambios fisiológicos que hacen que su trabajo se vea afectado; pero en nuestro país por la falta de una normatividad rigurosa y por la cultura de la inequidad y falta de conocimiento ante la norma por parte empleador colombiano, genera que en la mayoría de ocasiones los derechos de las maternas sean vulnerados.

## **1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA**

Al revisar la literatura existente, se encuentra información con respecto a la inclusión de la mujer al trabajo. Esta información busca darle importancia a la equidad de género, puesto que la mujer ha quedado relegada en muchos ámbitos; como es el hecho de que se dedica una gran cantidad de tiempo a los trabajos no remunerados, lo que conlleva a una significativa disparidad salarial entre hombres y mujeres. EL obtener referencias que hablen de la actualidad colombiana acerca de la fuerza laboral femenina asociada al embarazo y su impacto en comprender la realidad de la integralidad de la mujer en el campo del trabajo, porque es bien conocido que, en todos los países, la representación femenina en altos cargos y entre los empresarios sigue siendo bajo. Al igual, se busca informar sobre la normatividad vigente que ofrece a las mujeres embarazadas las mismas oportunidades y que puede aprovechar el potencial de la fuerza laboral femenina que puedan impactar el adecuado desarrollo de la familia en particular, el

crecimiento económico y social de esta. Además, de la protección que buscan las entidades gubernamentales a las mujeres en estado de gestación y de lactancia, evitar la discriminación por encontrarse en esta etapa de sus vidas, y otras situaciones especiales que resulten de una gestación, como un aborto, parto prematuro o embarazo múltiple. Conocer también qué casos permiten prescindir de una mujer gestante y qué trabajos son prohibidos en esta condición.

El lector podrá integrar esta información y hacer un análisis sobre la actualidad laboral femenina y el impacto que tiene la maternidad en la vida social, política, económica de una familia.

### **1.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cómo es la dinámica laboral actual colombiana en relación con la maternidad?

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. GENERALIDADES

Históricamente, la mujer ha tenido el rol de procrear. En la antigüedad, ella solo se limitaba la función de estar en casa cumpliendo sus funciones de crianza y de mantener el hogar; conducta que ha venido cambiando con el devenir de los años, mundialmente, ya hay mayor incursión de esta en el campo laboral, cambiando poco a poco la perspectiva de la mujer ama de casa a aquella que logra objetivos desde el ámbito laboral.

Por tal motivo, ocurre la necesidad de que los organismos que velan por los trabajadores garanticen el derecho a la salud y más aún a ser protegidas contra la discriminación laboral, permitiendo condiciones necesarias de igualdad en el trabajo tanto para hombres como para mujeres, para que puedan combinar satisfactoriamente su rol reproductivo y productivo. (5)

### 2.2. ESTADÍSTICAS DE EMPLEO

Según cifras arrojadas por el DANE(6), en el último censo, de la población del total nacional en el trimestre entre julio – septiembre 2018, el 50,7% correspondió a mujeres y 49,3% a hombres, la tasa global de participación, ocupación y desempleo según sexo, fue de 64,1%; para los hombres 74,8% y para las mujeres 53,8%, la tasa de ocupación para el total nacional fue 58,0%; para los hombres 69,2% y para las mujeres 47,3%; y la tasa de desempleo fue 9,5%; para las mujeres 12,1% y para los hombres 7,5%. Así mismo las estadísticas de la entidad, reflejan que el 41,9% de mujeres ocupadas están ubicadas en:

- agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura: 6,2%
- explotación de minas y canteras: 0,5%
- industria manufacturera: 14,8%
- suministro de electricidad, gas y agua: 0,2%
- construcción: 0,4%
- comercio, hoteles y restaurantes: 31,4%
- transporte, almacenamiento y comunicaciones: 4,0%
- intermediación financiera: 1,7%
- actividades inmobiliarias: 7,6%
- servicios, comunales, sociales y personales: 33,2%.

Basados en esto, la mayoría de la población general en Colombia es la femenina, porcentajes muy cercanos a la población masculina, en el tema de ocupación y desempleo, demostrándose así que el rol de la mujer en el campo laboral viene afianzándose cada vez más. Son varios los factores que han permitido la incorporación de la mujer en el trabajo, considerando la educación como uno de los factores más determinantes en su formación profesional, sumando el hecho adicional de ser mujer y mamá que va en búsqueda de mejores condiciones para su familia. Otro factor determinante en este punto, lo podemos encontrar con las mujeres madres cabeza de familia que, por circunstancias varias, no forman una familia tradicional, nuclear, constituida por padre, madre e hijos y conforman las

familias monoparentales o en otros casos familias diversas, que cuentan solo con la mujer como la cabeza del hogar, en este mismo contexto, el DANE indica que el jefe del hogar está determinado, según el nivel de aporte y decisión que tiene la persona dentro del hogar; es decir: "Es la persona que la familia reconoce como tal y que en términos de ingreso aporta mayoritariamente al presupuesto familiar" (7), siendo este el caso de las mujeres cabeza de hogar que cumplen su función de madre y proveedor en el hogar.

A pesar de que hay mayor ocupación por parte de la mujer en el mundo laboral, sigue existiendo una brecha importante para acceder a empleos decentes y bien remunerados siendo esto muy similar a nivel mundial, según el informe sobre las mujeres en el trabajo de 2016, (7) "a nivel mundial la relación empleo y población es mayor para los hombres que para las mujeres, datos de 2015; para las mujeres se situó en un 46 % (1300 millones de mujeres empleadas) y para los hombres fue de casi un 72 % (2000 millones de hombres empleados), Así mismo, las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres, y las tasas mundiales de desempleo son del 5,5 %, en el caso de los hombres y del 6,2% en lo que respecta a las mujeres. Adicionalmente el 52,1% de las mujeres y 51.2 % de los hombres que trabajaban en el mundo lo hacían como asalariados(...)", (7) este factor de que el empleo haya crecido entre las mujeres no significa necesariamente que sean trabajos de calidad e idóneos, algunos son en muchos casos trabajos informales o inseguros, a lo que si se le suma el factor reproductivo, lleva a que las empresas y empleadores den por hecho que al ser madres, las trabajadoras cambien sus las prioridades laborales y eficiencia.

### **2.3. FISILOGIA EN EL EMBARAZO**

Durante el embarazo se producen múltiples cambios que, aunque son fisiológicos, producen una alteración orgánica, por lo que se hace importante para todos los profesionales de la salud conocer cada uno de estos cambios para poder prevenir y tratar a la gestante adecuadamente en caso de que este pasando a un estado patológico.

Se conoce que una buena evolución del embarazo requiere de una adaptación del organismo materno. Los principales cambios se describirán a continuación:

- **La ganancia de peso**

En múltiples estudios realizados se ha podido identificar que el promedio de peso que se gana durante el embarazo es 12,5 kg. Esto debería ser orientado de acuerdo al peso e IMC del paciente previo a la gestación. De este peso ganado, el peso del feto representa 27% del total, el líquido amniótico el 6% y a la placenta 5%. El resto corresponde al incremento del tejido materno en útero, mamas, tejido adiposo, volumen sanguíneo y líquido extracelular (8). Solo el 5% más o menos del peso ganado ocurre en las 10 a 13 semanas del embarazo; el resto es ganado a lo largo del segundo y tercer trimestre. (8)

Según el Instituto de Medicina de EE UU da a conocer que la ganancia de peso debería guardar relación con el índice de masa corporal (IMC) previo a la gestación. Así que las mujeres con índice de masa corporal normal deberían ganar 0,4 kg por semana, tanto en el segundo como en el tercer trimestre; las mujeres con IMC bajo deberían ganar 0,5 kg por semana; y a las mujeres con sobrepeso un incremento de 0,3 kg por semana. (9)

- **Sistema cardiovascular**

Como todos los sistemas en el embarazo sufren cambios, el corazón y el sistema circulatorio desde el inicio de la gestación presentan adaptaciones. Es así como el gasto cardíaco se incrementa hasta en 50% produciendo una elevación de la frecuencia cardíaca (15 a 25% mayor que en la mujer no embarazada), al volumen latido se eleva en 25 a 30% al final del embarazo, y se produce una disminución de la resistencia vascular periférica, en 20%, aproximadamente. Esta elevación se inicia en el primer trimestre y continúa elevándose hasta la 30a semana de gestación y luego disminuye hacia lo normal al final de la gestación.

Además, el aumento de la volemia y del volumen plasmático causan una disminución del hematocrito y de la concentración de hemoglobina. Las concentraciones de hemoglobina varían de 11-12 g/100 ml al final del embarazo, comparadas con los valores de 13,5-14 g/100 ml en mujeres no embarazadas. (8)

Estas modificaciones tienen implicaciones farmacológicas, ya que el aumento del volumen plasmático y gasto cardíaco incrementan el volumen de distribución de medicamentos, sobre todo los hidrosolubles.

- **Aparato urinario**

En las vías urinarias durante la gestación hay una dilatación de la pelvis renal, cálices y uréteres, provocando aumento del espacio muerto urinario. Hay un crecimiento de la vascularización renal y el mayor volumen intersticial llevando a un aumento en la longitud del riñón de 1 a 1.5 cm. (8)

La hidronefrosis e hidroureter pueden aparecer desde la sexta semana de gestación y el 90% de los embarazos presenta estos cambios alrededor de la semana 28 (9). Se ha descrito que este mecanismo podría ser resultado de la combinación de la posición del útero gestante y la relajación del músculo liso.

La función renal también se ve alterada durante el embarazo. El flujo sanguíneo renal y la tasa de filtración glomerular aumentan en 50 a 60%; la reabsorción de agua y electrolitos también están elevada. El balance hídrico y electrolítico son normales. (8)

La creatinina y el nitrógeno ureico sérico disminuyen o sea que una creatinina sérica mayor a 0,9 es sospechosa de enfermedad renal subyacente. También la depuración de creatinina es 30% mayor comparada con mujeres no gestantes; valores por debajo de 137 mL/min deben ser estudiados. (8,9)



- **Tracto gastrointestinal**

El útero aumentado de tamaño y la acción de la progesterona hacen que se disminuya el peristaltismo gástrico e intestinal produciendo retraso en el vaciamiento gástrico y en el intestino, una mayor absorción, debido a la lentitud en el tránsito intestinal. El hígado no sufre modificaciones en su morfología, pero el flujo sanguíneo de la vena porta y el flujo sanguíneo total están aumentados a partir de las 28 semanas. Algunas pruebas de la función hepática se alteran durante el embarazo; por ejemplo, la fosfatasa alcalina se eleva casi al doble, mientras que las aminotransferasas, gamma glutamil transpeptidasa y bilirrubina total muestran concentraciones ligeramente disminuidas. La albúmina sérica disminuye debido al incremento del volumen sanguíneo (8).

- **Sistema respiratorio**

Se producen precozmente a partir de la octava semana, hay modificaciones en las capacidades, volúmenes y ventilación. Por efectos hormonales se produce dilatación de la vía aérea, disminución de la resistencia pulmonar hasta en 50% (por acción de la progesterona, cortisol y relaxina). Además, se presenta ingurgitación de la mucosa nasal, orofaríngea y laríngea, proporcionando mayor vascularización, razón por la cual habría una mayor absorción de medicamentos y riesgo de epistaxis (8,9). Se encuentran aumentados el volumen corriente, la ventilación pulmonar y el consumo de oxígeno; la capacidad residual funcional y el volumen residual están disminuidos, por elevación del diafragma. Además de esto los diámetros verticales interno y circunferencia de la caja torácica muestran modificaciones importantes; el primero disminuye hasta 4 cm, por elevación del diafragma por el útero ocupado; el eje transversal y anteroposterior incrementan la circunferencia torácica en 6 cm (8,9).

- **Cambios en la piel**

Se presentan varios cambios en la piel dado por la influencia de las hormonas del embarazo.

Prurito: se presenta en 3 a 20% de las embarazadas. Alteraciones pigmentarias: la más común es el cloasma o melasma, esto se debe a que en determinadas áreas de la piel hay mayor cantidad de melanocitos influenciadas por la hormona estimulante de la melanina, factores genéticos, cosméticos y radiación ultravioleta). Estrías: frecuente en personas de piel clara, de localización abdominal, alrededor del ombligo y en las mamas; no solo se producen por la distensión de la piel, sino también influirían los factores hormonales. (9)

- **Sistema nervioso y endocrino**

Se conoce que, durante el proceso de embarazo, el riego sanguíneo cerebral bilateral en las arterias cerebrales media y posterior disminuye hasta el tercer

trimestre. A nivel endocrino, se ha identificado que en el páncreas se produce una mayor sensibilidad a la insulina a dosis más bajas de glucosa. La concentración de insulina basal en el plasma está elevada en la segunda mitad del embarazo. Al igual en las glándulas suprarrenales hay un aumento de las cifras de cortisol en plasma, los niveles de ACTH también están elevados.

En cuanto a los ovarios se observa una vascularización mayor, hay aparición del cuerpo lúteo gravídico que ayuda al mantenimiento de la gestación, los folículos se encuentran atrésicos por la ausencia de ovulación.

La tiroides también sufre cambios importantes como lo es el aumento del tamaño aumento de la concentración de la hormona tiroidea o T3, con aumento de la concentración de la hormona triyodotironina o T4. La TSH está levemente elevada o permanece igual.

En lo relacionado con la hipófisis la FSH y LH están disminuidas con aumento de la prolactina. Además, hay aumento de la ACTH responsable de la producción de oxitocina y vasopresina. (8,9)

El conocimiento de los cambios fisiológicos relacionados con la paciente obstétrica constituye un elemento de gran valor para el manejo adecuado de estas, para lo cual es necesario un amplio entendimiento e interpretación de los factores mencionados anteriormente.

#### **2.4. CONCEPTOS BÁSICOS: MATERNIDAD Y TRABAJO**

Todas las personas en el mundo están preparadas para realizar cualquier tipo de actividad física y laboral. Desde hace unas décadas, las mujeres ingresan a este tipo de actividad económica con el fin de poder aportar bienestar económico al hogar y satisfacción personal, pero se han encontrado con muchas limitantes que van desde la carga laboral, el acoso, los malos tratos incluso el bullying por parte de los empleadores por no tener la capacidad física para realizar actividades de gran esfuerzo e impacto; además, se han encontrado con limitantes a la hora de ingresar a trabajos, ya que las mujeres por su naturaleza de dadoras de vida dichas empresas no quieren contratarlas, puesto que implica durante su estado de gestación disminuir carga laboral, realizar cambios en los puesto de trabajo; que de no realizarse este tipo de cambios se puede poner en riesgo la salud mental, física de la materna y la del bebé, lo que llevaría a la materna a incapacitarse durante su proceso de gestación, para así poder realizar un adecuado control prenatal y evitar posibles desenlaces fatales con respecto a su bebé. Laboralmente, deben ocurrir cambios en el puesto de trabajo cuando una empleada está en embarazo, porque hay cambios fisiológicos y complicaciones médicas que se ven afectadas por exposiciones laborales e incluso ambientales. Dichos cambios implementados se deben adaptar a la nueva situación, permitiendo el bienestar de la trabajadora y minimizando al máximo los riesgos para el bebé. Varios de los efectos sobre la reproducción pueden deberse a la exposición a agentes físicos y químicos antes o después de la concepción; el desarrollo del niño, puede verse también afectado por las exposiciones laborales

maternas, e incluso paternas, a nivel postnatal y en la etapa de lactancia. Por tal motivo, si se tiene en cuenta que la mayoría de las mujeres que trabajan están en etapa reproductiva, se podría considerar el embarazo en relación con el trabajo, como un problema financiero, organizacional y de salud pública; así mismo, cualquier política o acción emprendida por el empleador debe ir encaminada a no violar las leyes existentes frente a la protección y la discriminación en el embarazo, parto o problemas relacionados con este. (10,11,12)

Toda empresa al realizar un contrato laboral con una mujer, sabe que de esta quedar en embarazo debe proporcionarle un buen ambiente laboral, en el que ella se puede sentir tranquila, poderse desarrollar como una mujer trabajadora y sentirse útil a la hora de aportar a su familia; además de, brindar tranquilidad y estabilidad económica y de no ver su embarazo como un error, que la puede llevar a perder su trabajo. (11)

El embarazo per se, es un factor de riesgo para múltiples patologías; pero el estrés laboral, la sobrecarga, los ambientes hostiles, las dificultades familiares pueden agudizar estas enfermedades y afectar a la materna.

Por parte de la jornada laboral, a las mujeres en estado de embarazo, se les recomienda no realizar actividades que superen las 8 horas diarias para poder así disminuir el cansancio físico y evitar la depresión, ya que por los cambios físicos que se ven mes a mes durante toda la gestación; además, el peso adquirido durante este tiempo implica mayor desgaste a la materna y mayor limitación para el desplazamiento (9). Muchas de las maternas durante episodios de estrés han abandonados sus buenos hábitos de salud que incluye el deporte, la buena alimentación y se han refugiado en la sobrealimentación, el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas para poder para poder disminuir dicho estrés y alejarse del mundo que las rodea y evadir algunas situaciones. El consumo de esto, lleva a alteraciones en la conformación del feto e incluso producir en este, síndromes de abstinencia por consumo de sustancias por parte de la madre. Respecto a las condiciones laborales de las maternas, es indispensable que, estas no realicen actividades donde exista manipulación de sustancias químicas (como plomo), trabajos forzados, levantar objetos pesados (no mayor de 9 kg) o que estén expuesta a radiaciones ionizantes (ejemplo uso de intensificador de imágenes en servicios de Rx) ya que pueden generar partos pre términos o malformaciones congénitas. (13)

#### **2.4.1 NORMATIVIDAD LEGAL**

En los últimos 50 años, la protección de la maternidad se ha visto reflejada en la legislación, la práctica y acatamiento a esta en el trabajo y reconocimiento de los derechos de los trabajadores durante sus años de crianza. Pero las ventajas que se han obtenido no han logrado solucionar el problema que experimentan muchas mujeres en sus trabajos; como la desigualdad de trato en el empleo a causa de su

función procreadora y la discriminación se hace cada vez más notoria porque hay una gran cantidad de mujeres que pasan una gran parte de su vida en el empleo asalariado. Es importante recalcar que, más mujeres participan en el mercado del trabajo y muchos investigadores advierten que las mujeres que conservan sus empleos durante su embarazo, disfrutan de un permiso de maternidad y se reintegra normalmente al trabajo después de esta licencia y son mucho menos propensas a posibles consecuencias negativas en sus embarazos, por su mejor control de recursos económicos y por su más fácil acceso a las atenciones médicas prenatales, de convalecencia y puerperales. (14)

El fortalecimiento de los derechos de empleo, para evitar los despidos por causa de embarazo y para asegurarse bien de que los permisos por maternidad no conduzcan a una terminación discriminatoria del empleo, se considera un elemento fundamental de la protección de la maternidad. Las tasas de empleo femenino, han aumentado en todo el mundo, pero son inferiores a los empleos de los hombres porque las mujeres tienen que soportar normas de contratación desigual y bajas perspectivas de ascenso y por lo tanto probabilidad de sufrir desempleo y pobreza. (7-14)

Se lucha en este momento porque las mujeres puedan elegir libremente su profesión y su empleo, tener derecho a los ascensos y a estabilidad en el empleo, a prestaciones sociales, derecho a formación profesional, a readiestramiento, y derecho a igualdad en la remuneración. (14-15)

La protección de la maternidad, el postparto y la lactancia, en Colombia viene intensificándose desde hace mucho tiempo con actualizaciones constantes con el fin de proteger el binomio y el padre. De acuerdo a la normativa actual, se tiene en primer lugar la constitución política, artículo 43 (16), "La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia". Así mismo, la materna debe permanecer en su cargo sin importar la naturaleza de su contrato ni su término, bajo el concepto de estabilidad laboral reforzada, del cual se profundizará más adelante.

Como segunda norma, se tiene el Artículo 33 de la ley 50/90 adicionado al Capítulo V del Título VIII Parte Primera del Código Sustantivo de Trabajo (17) el siguiente artículo: "Protección a la maternidad y protección de menores":

#### **ARTICULO 236. DESCANSO REMUNERADO EN LA EPOCA DEL PARTO:**

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce (12) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso (...)

5. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 12 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley (...)

Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente párrafo.

**ARTICULO 237. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.**

1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior (...)

**ARTICULO 238. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.**

1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

2. El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

3. Los patronos deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño, (tema que se expondrá más adelante)

**ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.**

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

2. El permiso sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes (...)

**ARTICULO 241. NULIDAD DEL DESPIDO.**

1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

#### **ARTICULO 242. TRABAJOS PROHIBIDOS.**

1. Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, salvo que se trate de una empresa en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.
2. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.
3. Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

**ARTICULO 243. INCUMPLIMIENTO.** En caso de que el empleador no cumpla con la obligación de otorgar los descansos remunerados, la trabajadora tiene derecho, como indemnización, al doble de la remuneración de los descansos no concedidos.

**ARTICULO 244. CERTIFICADOS MEDICOS.** A solicitud de la trabajadora interesada, los certificados médicos necesarios según este capítulo deben ser expedidos gratuitamente por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y por los de todas las entidades de Higiene, de carácter oficial.

Acerca de este último aparte se destaca la siguiente normatividad:

**LEY 1257 DE 2008.** Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. En esta ley frente al tema en mención destacamos:

**ARTÍCULO 12. MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL.** El Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones:

1. Promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial.
2. Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
3. Promoverá el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para las mujeres.

Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), los empleadores y/o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para:

1. Hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres.
2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar.

3. El Ministerio de la Protección Social velará porque las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este párrafo.

#### **2.4.2 PRUEBAS DE EMBARAZO PREOCUPACIONALES**

En este punto, es importante mencionar la existencia las pruebas de embarazo en los exámenes ocupacionales. Todo trabajador sin diferencia en genero debe de realizarse los exámenes médicos ocupacionales; entendiéndose estos como los que tienen como finalidad interrogar y examinar a un trabajador, con el fin de determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo, labor a realizar (19). La conducta general normal, es que, al momento de ingresar a una empresa, se soliciten paraclínicos específicos según la función a realizar el trabajador, pero en muchos casos, se realizan pruebas de embarazo particularmente con el objetivo de averiguar si en ese momento se encuentran en estado de gestación, dicha conducta que por regla general no es legal.

Según el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo (17), el empleador debe proteger y asegurar a sus trabajadores. por tal motivo se le deben realizar exámenes médicos, instaurar medidas y brindar seguridad para protección del trabajador, así como en el artículo 348 de este mismo código en donde se indica el uso de medidas de protección y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio. Así mismo los exámenes médicos se realizan con la intención de que el empleador conozca algo más del estado de salud de sus trabajadores y saber qué requieren para saber si pueden o no desarrollar sus actividades de manera segura y con prevención, dicho esto se sabe que el embarazo no es un estado de enfermedad ni mucho menos una limitante para trabajar, por tal motivo el hecho realizar en los exámenes médicos pruebas de embarazo son indiferentes en cuanto a si la nueva trabajadora se encuentra o no en embarazo, a menos que si el puesto al que aspira tiene condiciones que pueda poner en riesgo la salud bebé, las pruebas de embarazo se deberían justificar solo con la idea de protección de la futura trabajadora y no para que este embarazo sea un sesgo de exclusión en la contratación.

#### **2.4.3 SALAS AMIGAS DE LA FAMILIA LACTANTE DEL ENTORNO LABORAL**

Actualmente y gracias la RESOLUCIÓN NÚMERO 0002423 DE 2018 (18), se cuenta con las salas lactancia o lactarios en donde se establecen los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, así como las especificaciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínima que deben cumplir tales espacios. Que permiten que la época de lactancia este cada vez más ligada al entorno laboral y permitiéndose así que la lactancia materna exclusiva se prolongue hasta a los 6 meses y no se suspenda antes por el reingreso de la madre luego de su licencia de maternidad, dicha

resolución es aplicada para Las entidades públicas de orden nacional y territorial del sector central y descentralizado (...), deben cumplir con:

Designar un responsable de la operación de la Estrategia y la administración del espacio físico.

Implementar un plan de capacitación dirigido a mujeres gestantes y madres en lactancia, con la opción de participación del padre o la familia, el cual se realizará por lo menos tres veces al año y que debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos: Beneficios, propiedades y efectos a corto y largo plazo de la leche materna, técnicas de amamantamiento, extracción, conservación, transporte y suministro de la leche humana, alimentación complementaria, riesgos de la alimentación artificial y uso del biberón y normas que protegen la maternidad, la lactancia materna y los derechos a la salud sexual y reproductiva en Colombia.

Incluir en los procesos de inducción el tema de la existencia de las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral y su importancia para la promoción y protección de la lactancia materna y los beneficios para la empresa.

Contar con un cronograma de capacitaciones, los asistentes a esta y el registro de la realización de estas.

Disponer de mecanismos internos de difusión que permitan el acceso a la información por todos los miembros de la empresa o entidad.

Para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral se debe adecuar y dotar un espacio físico privado, de fácil acceso, para que las mujeres lactantes puedan realizar la extracción y conservación de la leche humana, que cumpla con : Infraestructura: Localización, Características de los ambientes, de acuerdo con el número de empleadas en lactancia que la institución haya calculado, Ventilación , Iluminación, Condiciones de los pisos y paredes o muros impermeables, resistentes y de fácil limpieza y desinfección, Lavamanos, Mesón o mesa de apoyo, Instalaciones eléctricas, Requisitos de equipos y utensilios como Congelador o nevera con congelador.

Las entidades públicas del nivel nacional y territorial del sector central y descentralizado y las empresas privadas, deben garantizar que las mujeres lactantes desempeñen sus labores dentro de las instalaciones, sedes o locales en los que se encuentre dispuesta una sala, así como asegurar las condiciones de accesibilidad (...).

#### **2.4.4 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

Jurídicamente la ley ha desarrollado la protección laboral reforzada que busca proteger a trabajadores con limitaciones manifiestas frente al empleador, impidiendo que este pueda despedirlos sin una causa justa (20). Siendo una de estas protecciones, la Estabilidad laboral por fuero de maternidad y en periodo de lactancia, como se establece en el CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, en el ARTÍCULO 239, en donde se indica:



### **PROHIBICIÓN DE DESPEDIR (17)**

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.
2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.
3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y, además, al pago de las ocho -8- semanas de descanso remunerado, si no lo ha tomado.

Esto al igual, se aplica a la Madre adoptante que goza de estabilidad laboral reforzada; la cual inicia el mismo día en que el niño adoptado es entregado oficialmente a la madre adoptiva. (17)

La estabilidad laboral reforzada es desarrollada por la corte constitucional como un principio de derecho que tienen todas las personas que por deterioro de salud se encuentran en estado de debilidad manifiesta. Es así que un trabajador presenta problemas de salud que le impiden sustancialmente el desempeño en su trabajo en condiciones regulares y crea que por su problema pueda ser rechazado o despedido para ejercer dicha actividad por la que sería vinculado laboralmente.

Todo trabajador que realice un contrato laboral queda protegido por el estado de manera especial y no puede ser desvinculado sin causa justa, sin permiso previo de la autoridad competente. En caso de cancelación del contrato el empleador debe reconocer ciertas sanciones o multas que por ser despedido sin justa causa puede operar la acción de reintegro. (20)

El estado otorga beneficios a tres clases de trabajadores y son:

- Mujeres embarazadas o en estado de lactancia
- Directivos de sindicatos (fuero sindical)
- Trabajadores discapacitados (20)

En uno de estos tres casos si opera el despido, el trabajador puede reclamar inmediatamente ante autoridades laborales para que sea reintegrado a su puesto de trabajo y funciones establecidas bajo su contrato y obligados a pagar los salarios que fueron dejados de recibir durante su despido.

En caso de las mujeres en periodo de gestación, lactancia o con bebés recién nacidos la protección para ellas se traduce en un fuero frente a posibles discriminaciones por su estado. (16). El estado colombiano protege a la mujer generadora de vida y a su hijo recién nacido. En el caso del embarazo el empleador está obligado a renovar el contrato a la mujer embarazada o en licencia

de maternidad, y esa obligación persiste hasta que la trabajadora cumpla la licencia de maternidad. (16).

“La Constitución Política de Colombia del año 1991, se expide la Ley 50 de 1990, que mejora la condición de la mujer en estado de embarazo, concediéndole entre otros derechos la extensión a doce semanas de la licencia de maternidad y estableciendo sanciones a los empleadores que despidan mujeres en este estado, protegiéndolas así de la discriminación en razón a su sexo y otorgándole a ellas la igualdad frente a los hombres; con posterioridad a esta modificación, en el año 2011 el Congreso de la Republica expide la Ley 1468, que establece que la licencia de maternidad será de catorce semanas y otorga el derecho al padre varón de una licencia remunerada de ocho días hábiles a cargo de la EPS a la cual se encuentre afiliado como cotizante” (20)

Este concepto de estabilidad laboral reforzada no está contenido en ninguna norma; pero se busca proteger el derecho fundamental al trabajo consagrado en el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia. Por tal motivo se tiene por medio de la **Corte Constitucional, la Sentencia T-030, Feb. 12/18 (21), en la cual** “desde el punto de vista constitucional se debe brindar protección tanto a la trabajadora en estado de embarazo o lactancia, como al trabajador en una situación familiar similar (cuya esposa, compañera o pareja no trabajadora se encuentre en período de embarazo o lactancia), evitar la discriminación laboral generada en dicha condición (fuero de maternidad), en especial, cuando esta representa el sostén familiar”.

## **2.5. RIESGOS LABORALES DURANTE EL EMBARAZO**

A nivel mundial, existen importantes entes que hablan acerca de la importancia de la protección de la materna en el trabajo, dado que la reproducción es un proceso vulnerable, que requiere un equilibrio anatómico-fisiológico; equilibrio que puede verse alterado por múltiples factores laborales y extralaborales pertenecientes a las esferas cultural, social e individual. Algunos referentes a nivel mundial, se pueden remontar a los grandes aportes de la OMS, como por ejemplo cuando en el año 1994 la Organización Mundial de la Salud (OMS) fijó “...que se debían desarrollar políticas de prevención primaria para la protección de la reproducción y la salud en ambos géneros en todos los estadios de la vida reproductiva del trabajador”. A su vez existen convenios y recomendaciones claras dadas por la OIT (C183 y R191 respectivamente) (22,23) para apoyar a la protección de esta población vulnerable.

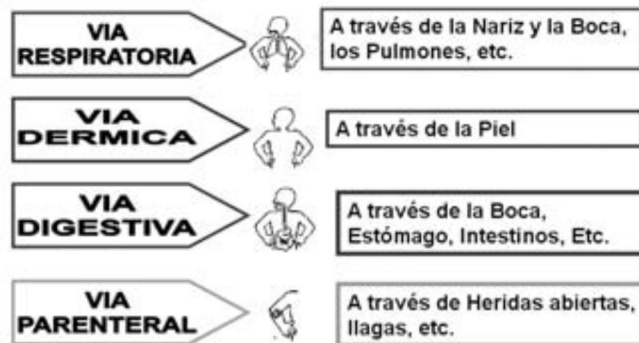
Como se evidenció anteriormente, las mujeres sufren cambios fisiológicos durante el embarazo, tanto físicos como psíquicos, que aumentan la sensibilidad a ciertos agentes tóxicos y, además, la carga física. Por lo tanto, el embarazo es un estado en el cual el organismo de una mujer sufre cambios que, en estado natural no conduce a enfermedad; por consiguiente, continúan laborando hasta las últimas semanas de gestación y reanudan las labores en el período de lactancia. Como se mencionó anteriormente, al estar la trabajadora embarazada, por sus cambios

fisiológicos es más sensible a diferentes agentes. Se puede mencionar que, el embarazo está estrechamente ligado al concepto de riesgo.

Se pretende en este capítulo, estudiar los diferentes agentes (físicos-químicos-ambientales-biológicos) que pueden estar presentes en el trabajo y pueden afectar a las mujeres trabajadoras; de estos, se hablará más adelante, pero hay que tener algo claro inicialmente; y es que, estos agentes pueden afectar a la mujer tanto en su período de reproducción, embarazo y lactancia. Adicionalmente, es muy difícil saber con exactitud qué agente químico, biológico o físico o qué situación laboral en un lugar de trabajo concreto tendrá consecuencias negativas en alguno de estos períodos (24)

### 2.5.1 AGENTES QUÍMICOS

En un modo amplio, se puede reconocer como agente químico al compuesto químico cuyo estado y características le permiten entrar en contacto con los individuos y así, generar algún efecto adverso para su salud. Sus vías principales de penetración son la inhalatoria, la dérmica y la digestiva.



Gráfica 1. Tomado de guía para la prevención de riesgos laborales durante el embarazo y lactancia natural (26)

- Monóxido de Carbono
- Mercurio y sus derivados
- Plomo y sus derivados
- Fármacos antineoplásicos/citotóxicos/anti-tumorales
- Plaguicidas
- Neurotóxicos
- Alteradores endocrinos
- Metales pesados

A modo general, los metales como: Plomo, Cadmio, Mercurio, Magnesio, Arsénico pueden producir en los fetos alteraciones neurológicas como retraso mental, malformaciones del SNC y abortos espontáneos. Las principales industrias en las

cuales se encuentran estos riesgos son: fabricantes de baterías, soldadores, reparadores de radiadores, ceramistas, constructoras, gasolineros, aplicación de esmaltes, pinturas, lacas, tintas, pesticidas, algunos trabajos de fontanería, fabricación y reparación de termómetros, tubos radiográficos, tilas eléctricas, trabajos de fotografía, amalgamas de odontología, desinfectantes. (25)

### 2.5.2. AGENTES BIOLÓGICOS

Los agentes biológicos son microorganismos (virus, bacterias, parásitos, hongos, cultivos celulares etc.) capaces de originar algún tipo de infección, alergia o toxicidad en el organismo.

Las personas que tienen mayor riesgo de contraer una enfermedad, derivada del contacto con un agente biológico son los que tienen contacto con animales o productos de origen animal, los que trabajan en laboratorios biológicos o clínicos, o los que trabajan en el sector sanitario y educativo.



Grafica 2. Tomado de guía para la prevención de riesgos laborales durante el embarazo y lactancia natural (26)

El símbolo asociado que se utiliza generalmente como advertencia del riesgo biológico, de modo que las personas potencialmente expuestas a las sustancias lo identifiquen para tomar precauciones, es el que se muestra a continuación:



- Citomegalovirus
- Virus Hepatitis B
- Virus de la hepatitis C
- VIH

- Parvovirus B19
- Rubeola
- Toxoplasmosis
- Varicela
- Listeria Monocytogenes
- Sarampión
- Treponema Pallidum
- Chlamydia Trachomatis

<b>Agente</b>	<b>Efectos observados</b>	<b>Trabajadoras que podrían ser expuestas</b>	<b>Medidas de precaución</b>
<b>Cytomegalovirus (CMV)</b>	Defectos de nacimiento, peso bajo al nacer, afecciones en el desarrollo	Trabajadoras sanitarias, trabajadoras que están en contacto con bebés y niños	Buenas prácticas higiénicas, como el lavar las manos
<b>Virus de la hepatitis B</b>	Peso bajo al nacer	Trabajadoras sanitarias	Vacunas
<b>Virus de la inmunodeficiencia humana (VIH)</b>	Peso bajo al nacer, cáncer durante la niñez	Trabajadoras sanitarias	Tome medidas universales de precaución
<b>Parvovirus humano B19</b>	Aborto espontáneo	Trabajadoras sanitarias, trabajadoras que están en contacto con bebés y niños	Buenas prácticas higiénicas, como el lavar las manos
<b>Rubéola</b>	Defectos de nacimiento, peso bajo al nacer	Trabajadoras sanitarias, trabajadoras que están en contacto con bebés y niños	Vacunas antes del embarazo si no hay inmunidad previa
<b>Toxoplasmosis</b>	Aborto espontáneo, defectos de nacimiento, afecciones en el desarrollo	Trabajadoras que cuidan animales, médicas veterinarias	Buenas prácticas higiénicas, como el lavar las manos

<b>Varicela</b>	Defectos de nacimiento, peso bajo al nacer	Trabajadoras sanitarias, trabajadoras que están en contacto con bebés y niños	Vacunas antes del embarazo si no hay inmunidad previa
-----------------	--	---	---

Tabla 1. Tomado de guía para la prevención de riesgos laborales durante el embarazo y lactancia natural (26).

### 2.5.3. AGENTES FÍSICOS

En el mundo laboral se encuentran multitud de procesos industriales con riesgos por agentes físicos y condiciones de trabajo con gran influencia de los mismos en la población trabajadora.

Los riesgos físicos como el ruido, las temperaturas, radiaciones y vibraciones, están presentes en los lugares de trabajo pudiendo ser fuentes generadoras de enfermedades y falta de confort, provocando malestar, hasta graves consecuencias para el trabajador.

Los agentes físicos actúan con energía sobre el organismo humano, manifestándose como:

1. Energía mecánica: Ruido, Vibraciones
2. Energía calórica: Calor y frío
3. Energía electromagnética: Radiaciones.

Los principales riesgos físicos a los que se ve enfrentada la mujer embarazada en el trabajo son:

- Calor y frío
- Radiaciones no ionizantes
- Radiaciones ionizantes
- Ruido
- Vibraciones, golpes y choques

A modo general, los principales efectos de cada agente físico en las mujeres embarazadas son los siguientes:

**Calor:** Las embarazadas, debido a los cambios hormonales, tienen menor tolerancia al calor, y por el efecto mecánico del crecimiento fetal hay una presión directa sobre los vasos sanguíneos de la zona pudiendo agravar el éxtasis venoso

por ambientes calurosos con una mayor proporción de insuficiencia venosa periférica, edemas y varices en las piernas (25). Es por esto que en lugares con condiciones de trabajo con temperaturas extremas de este tipo deben ser tenidas en cuenta por el empleador para los cambios administrativos que se deben realizar para evitar estos agravantes de condiciones normales en el embarazo.

**Frío:** Caso contrario con la vasodilatación producida por el calor, la vasoconstricción generada por el frío es igual o más riesgosa por los efectos fetales por generar menor retorno venoso a la zona uterina por la redistribución sanguínea. (25).

A modo general las radiaciones ionizantes y las no ionizantes se pueden resumir en la siguiente tabla:

TIPO DE RADIACIÓN	CARACTERÍSTICAS FÍSICAS	EFFECTOS BIOLÓGICOS
Rayos X y rayos $\alpha$ y $\beta$ .	Son nocivos y producen: -Alteraciones fetales. -Alteraciones maternas. -Alteración de ovogonias del hembra (pueden transmitirse a su descendencia).	-Muerte. -Cáncer en la descendencia. -Mutaciones en las células germinales de transmisibles a la descendencia.
Microondas, radar y diatermia.	Producen calor.	A dosis muy elevadas (no las de uso doméstico) pueden producir algún caso de cataratas congénitas en el feto.
Ultrasonidos	No producen efectos sobre el feto.	No provocan malformaciones.

Tabla 2. tomada de la guía de directrices de España (28)

**Ruido:** Partiendo de que por sí solo, el ruido es un riesgo que puede aumentar el índice de accidentes de trabajo por el solo hecho de enmascarar señales de alerta o interferir en la comunicación verbal, adicionalmente el estrés que este genera provoca hipertensión arterial en la madre embarazada y fatiga. Adicionalmente,

aunque faltan estudios que indiquen en qué medida impacta el ruido en el desarrollo auditivo del feto, se habla de una posible alteración del mismo a causa de los decibeles elevados a los que se puede exponer la madre. (27)

**Vibraciones:** los estudios sobre vibraciones y embarazo relacionan esta exposición con un aumento de la incidencia de abortos espontáneos, parto pre-término, complicaciones durante el parto (27).

A pesar de que no hay suficiente información para establecer un umbral de nocividad de la exposición a vibraciones, en Holanda, recomiendan como límite de exposición durante el embarazo, para el cuerpo completo, una aceleración de 0,25 m/s<sup>2</sup> para jornadas de 8 h/día. (26)

#### **2.5.4 AGENTES ERGONÓMICOS**

Los principales factores de riesgo ligados a la carga física, en la población trabajadora en general, son la manipulación de cargas, las posturas forzadas y lo movimientos repetitivos.

Hay que tener claro y como se ha mencionado anteriormente, los cambios fisiológicos de la materna interfieren con la capacidad de desempeñar su trabajo con normalidad bajo ciertas condiciones físicas. A modo general, con respecto a la manipulación de cargas hay que tener en cuenta que se puede generar un aumento de la frecuencia o gravedad de los trastornos musculo esqueléticos. Adicionalmente mayor riesgo de contracturas y distensiones musculares y fatiga. Y por último, mayor dificultad para la manipulación de cargas debido al aumento de volumen y del peso abdominal. (27)

#### **2.6. TELETRABAJO: UNA NUEVA OPCIÓN PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES EN EL EMBARAZO Y PERIODO DE LACTANCIA.**

Así como la tecnología va evolucionando en el mundo, es necesario que los avances se vayan implementando en los puestos de trabajo y en las poblaciones en vulnerabilidad, en este caso en la maternidad y en la época de la lactancia. La licencia de maternidad ya está estipulada, pero se queda corta con todo lo que se requiere por parte de la madre para su hijo, la idea de que esta licencia sea más extensa es algo no ideal para la industria, ya que acarrearía pérdidas económicas altas.

Siendo la opción el teletrabajo, una modalidad laboral donde el desempeño de las actividades y servicios prestados que utilizan como medio las tecnologías de información y comunicación que permite que haya un adecuado contacto entre el trabajador y la empresa sin necesitar estar presente ni contar con un sitio de trabajo específico.



Este es un fenómeno que viene creciendo cada día más y se podría decir que ha sido consecuencia entre otras, del desarrollo de nuevas tecnologías, el mayor nivel de competencias de los trabajadores, la disminución del tiempo de descanso y el cambio de algunas condiciones que esperan muchos trabajadores buscando más calidad de vida más allá de la remuneración. En el caso colombiano, el teletrabajo ha sido, por un lado, un fenómeno reciente y por otro, uno que no es ajeno a los cambios culturales y sociales que, irremediamente, trae consigo al mercado laboral. (29)

En cuanto a la normatividad del teletrabajo en Colombia, este fue regulado por el Congreso en el año 2008, mediante la Ley 1221 (28) donde no solo se aclara a lo que se refiere, sino que a la vez promueve su implementación. De esta, se pueden rescatar algunas de las siguientes características: Es una forma o modalidad de organización laboral y no un contrato laboral, por la tanto el Código Sustantivo de Trabajo sigue rigiendo esa relación laboral.

### **Ventajas y beneficios del teletrabajo:**

Según artículos publicados en la página del ministerio de salud de Colombia se concluye que, la implementación de las formas de teletrabajo provee innumerables beneficios para las organizaciones como es el incremento en la productividad, bajas tasas de ausentismo laboral, aumento en la competitividad frente a las demás organizaciones, reducción significativa en los costos fijos entre otros; a su vez, las organizaciones que tengan teletrabajo, podrán tomar los aportes de parafiscales correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios. Otro de los sinnúmeros beneficios, es el aporte que se al mejoramiento de la movilidad al minimizar los desplazamientos, lo que genera un impacto social y ambiental disminuyendo del estrés, aumenta el tiempo en familia, hay mayor control del tiempo, menor consumo de papel, disminución en las emisiones de gases y contaminación auditiva; además, permite la inserción de personas en condiciones de discapacidad generando nuevas oportunidades para las personas que antes no las tenían, se abre un universo para las mujeres madres cabeza de familia y en situación de vulnerabilidad, de esta manera pueden tener más facilidad para el cuidado de sus hijos a la vez que pueden generar ingresos. Todo esto fomentando la igualdad laboral. (30)

Algunos países como España, donde hace más de una década se ha venido desarrollando ampliamente el teletrabajo y donde cada vez es más fortalecido, se han identificado un sinnúmero de beneficios que este conlleva. Varios artículos publicados señalan que el tener un margen amplio de horario para entrar y salir del trabajo, tener la tecnología necesaria, la posibilidad de hacerlo a demanda y la libertad en la gestión del tiempo contribuyen a tener un mejor balance entre el trabajo y la familia fortaleciendo el núcleo familiar (31). Es por esto que, el teletrabajo es una herramienta de inclusión y de acceso a un trabajo digno para

diferentes poblaciones, es el caso de la gestante y de la madre trabajadora donde esta modalidad le permite tener una mejor relación familiar y mayor libertad y autonomía en el manejo de su tiempo. De esto, se puede entender y considerar el teletrabajo como una opción interesante para suplir la necesidad de extender la licencia de maternidad que se viene proponiendo desde hace algún tiempo en Colombia, sin ampliar los costos al empleador, ni dejar al trabajador sin remuneración durante la duración de la licencia. (32).

Esta es una buena alternativa, práctica, versátil, la cual debe ser mejor planteada, desarrollada y fortalecida por el gobierno y las empresas, ya que aunque resultados científicos justifican con grandes razones la necesidad de ampliar el término de licencia de maternidad para mejorar las relaciones madre hijo, la oposición de la industria es fuerte, y esto hace que una ampliación de la licencia de maternidad por vía legislativa hasta el momento sea inviable en nuestro país. No obstante, la necesidad de conciliar entre la salud de la trabajadora, por un lado, y la productividad de la empresa, por el otro, debe ser superada de la manera más ecuánime donde haya beneficios mutuos. (32)

Entendiendo el teletrabajo como una de las formas más flexibles de contratación laboral según varias publicaciones como lo deja ver el artículo publicado en la revista de derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso de Chile, (33) este modelo implementado adecuadamente ayuda a reducir significativamente el impacto negativo de la armonización de trabajo y familia para las mujeres, ya que no se presenta la maternidad como una decisión que las ponga en la disyuntiva de tener que postergar su realización profesional o familiar. De igual manera, se ha visto que el teletrabajo puede ser un aspecto positivo y una oportunidad para que los hombres comiencen a asumir más activamente su paternidad, sin alejarse de sus actividades laborales habituales. Aunque falta mucho por implementar y fortalecer , esta modalidad de empleo hace que el acceso al trabajo sea más inclusivo permitiendo que la mujer trabajadora no pierda su roles , tanto laborales y maternos, permitiendo que obtengan beneficios de satisfacción familiar, fortaleciendo el vínculo vital durante la primera infancia de su recién nacido, recibiendo una remuneración sin que se suspenda el contrato de trabajo y que además permita al empleador y la empresa contar con los servicios del trabajador, dándole mayor libertad laboral y autonomía en el manejo de su tiempo. Esto permitiría que no se tenga se extender licencias; que en algunos casos son no remuneradas, aumentaría así la productividad, y mejoraría la satisfacción personal y laboral, esto a su vez haría que el retorno a las labores presenciales no fuera algo traumático tanto para la madre como para el hijo.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Describir el estado actual de la maternidad y su relación con el trabajo.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Relatar concretamente la fisiología del embarazo y su integración a la actividad laboral.

Identificar la actualidad normativa en Colombia en relación a la maternidad y trabajo; además de la estabilidad laboral asociada a esta.

Identificar cuáles son las nuevas tendencias asociadas a la maternidad y el trabajo y su adaptación en el entorno actual.

Reconocer los diferentes agentes presentes en las empresas con efectos negativos en la salud de la mujer trabajadora y la forma de prevenirlos.

## **4. DISEÑO METODOLÓGICO PRELIMINAR**

### **4.1. TIPO DE ESTUDIO**

Revisión de tema

### **4.2. POBLACIÓN DE REFERENCIA**

Literatura en la cual se encuentren artículos, normas y documentos relacionados con la inclusión de la maternidad en el trabajo.

## 5. DISCUSIÓN

La historia nos ha mostrado que, el papel de la mujer en la antigüedad, se enmarcaba únicamente al ámbito familiar y que ésta no era importante para la toma de decisiones, la economía o la política, entre otros. Por ende, no hacía parte del progreso de la sociedad y, por siglos, fue vulnerada y excluida. A pesar de esto, según la ubicación geográfica, este tema no es abarcado por todas las sociedades actuales, la religión o la política donde la mujer aún es apartada; y generalmente, correlacionándose esto entre el desarrollo económico de un país y su desarrollo.

Progresivamente, la mujer ha ido tomando un papel más significativo, en el cual se ha apropiado de los ámbitos que antes eran propios del hombre y se ha incorporado a la sociedad de una manera más sólida, sin desplazar al hombre pero sí generando y respetando la diversidad y la equidad. Ya muchas labores comúnmente realizadas por hombres son realizadas por la mujer, con la misma demanda y disciplina, con iguales o mejores resultados.

Las mujeres gestantes o las que desean estarlo, se encuentran en una dualidad, puesto que para ellas está en juego su futuro tanto personal de formar una familia, como laboral y de crecer profesionalmente, y aún más si estas dos situaciones no están protegidas por la ley; lo que las hace vulnerables en los períodos de gestación, recuperación y lactancia, para afrontar riesgos a su salud y a la de sus hijos. Así mismo y con todo lo acontecido en la política y en la inclusión, siendo el embarazo un estado de “fragilidad”, hace que a la mujer trabajadora, se le haga una protección elevada, amparada por la constitución política, en donde se establece que la mujer, durante el embarazo y después del parto, goza de especial asistencia y protección, dicho fuero (derecho a la estabilidad reforzada) prohíbe el despido de una mujer como consecuencia de su estado o en el periodo de lactancia, al igual que la trabajadora no tiene que decir sobre su estado en primera oportunidad ya que en los exámenes médicos en salud ocupacional que son necesarios para ingresar a un empleo, esta información puede quedar consignada en la historia clínica.

Es por esto que, la OIT y el gobierno de Colombia han proclamado una serie de instrumentos que procuran condiciones de salud apropiadas para el binomio, basados en la no discriminación a la mujer en embarazo y lactancia.

En el presente trabajo, se dispone de la normatividad colombiana vigente respecto a la maternidad y el trabajo, es importante recalcar con esto que, al conocerse la norma se permite y facilita el cómo actuar de las empresas que tienen en su haber maternas. Es importante recalcar que, si se protege a la gestante trabajadora frente a los riesgos que puede enfrentar, se evitan complicaciones por exposiciones indebidas y ausencias. Para esto la Organización Internacional del

Trabajo se ha propuesto algunas estrategias relacionadas a la igualdad de género donde se trazan objetivos como la promoción de los derechos fundamentales, la creación de empleo, la protección y el diálogo social. Así, se busca lograr una mayor igualdad en las oportunidades de empleo mediante la adopción de medidas, que mejoran también el acceso a la mujer a la educación, formación profesional, atención en salud, además de las licencias parentales. Para que la mujer logre una mayor autonomía, debe iniciar por su independencia económica, para su inclusión individual a la sociedad y el goce de sus derechos, sin dejar olvidar la retribución salarial a la cual puede acceder por ejercer sus funciones como parte de la colectividad.

La normatividad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo es cambiante, porque cada día las exigencias y competitividad son mayores, y para llevar la seguridad y salud hacia una mejora continua se requiere del cambio al interior de las organizaciones y estar a la vanguardia de los cambios que se vayan dando. Está demostrado que las empresas que se preocupan por sus trabajadores tienen mayor rentabilidad, sostenibilidad y crecimiento; además de impactar positivamente en la vida laboral de sus trabajadores. Es por esto que, identificar los peligros y hacer una adecuada valoración de los riesgos es primordial para emprender tareas que tengan como objetivo el control de los mismos, siendo esto de vital importancia en el estado de maternidad y lactancia. En hora buena, con el pasar del tiempo en la mayoría de países se ha visto una mejora en la protección de la maternidad, ha venido tomando fuerza el cumplimiento de las normas que abarcan la protección y seguridad de la misma y lo respectivo al trabajo; Dentro de estas se menciona el derecho a licencia de maternidad y su remuneración, el derecho a tiempo para la lactancia, la protección frente a discriminación y el despido entre otras, que en conjunto apoyan que el ser madre no debe ni puede ser un impedimento para acceder a un trabajo, como una condición que no les impide cumplir con sus obligaciones.

## CONCLUSIONES

Con el presente trabajo se puede evidenciar que las mujeres han tomado un papel significativo para el marco laboral actual; lo que ha hecho que, se formule nueva normatividad y organizaciones que protegen el papel de éstas a los riesgos que se ven expuestas en sus actividades ocupacionales. Gracias a esto y a la libre elección de la profesión y empleo, la estabilidad laboral, la protección en estado de embarazo y lactancia, disminución del acoso laboral, entre otros; conllevarán a una adecuada inclusión en el mundo del trabajo a las mujeres, que se encuentran en igualdad de condiciones en comparación con los hombres y que deben permitirles la adecuada protección por parte de los entes gubernamentales sin vulnerar sus derechos fundamentales.

Todo esto y, teniendo en cuenta el estado de vulnerabilidad de la mujer embarazada, se puede dejar claro que la exposición a diferentes tipos de riesgos, puede desencadenar en sucesos fatales si no se tiene la correcta valoración de estos riesgos, el autocuidado, la protección del empleador y la búsqueda de potenciales daños. Para esto y con el progreso tecnológico, existen diferentes posibilidades de forma laboral para evitar la exposiciones continuas a estos riesgos. Es por esto que, trabajo presencial no existe como única modalidad de empleo. Existen otras alternativas tales como el teletrabajo, que le brinda a la trabajadora, en especial en estado de gestación y lactancia, la oportunidad de desempeñarse utilizando herramientas tecnológicas, que pueden aumentar en algunos casos la productividad, disminuir el ausentismo laboral, aumentar el tiempo en familia, mayor control del tiempo, que permiten facilitar el cuidado del hogar y generar ingresos; que no solo tienen impacto en la función laboral, sino también en el aspecto ambiental.

Se evidencia que, a pesar de la normatividad en Colombia con respecto a la maternidad en el trabajo, todavía se puede observar las múltiples dificultades que tienen las mujeres a la hora de enfrentar esta realidad. Esto hace que sea una barrera de entrada para adquirir un trabajo y que todavía se presente, discriminación en los procesos de selección haciendo que las oportunidades sean menores. Es por esto que es importante reconocer no solo el marco normativo colombiano, sino también en algunas ocasiones referenciarse a organismos internacionales para un mayor abordaje de esta situación, recordando que la protección a la mujer embarazada está contenida en lo legislado por la OIT a través de sus convenios y recomendaciones y que es aceptada por la gran mayoría de países desarrollados del mundo.

Es necesario tener en cuenta que no solo las familias tradicionales y con hijos biológicos tienen derecho, sino que también los tienen las familias que realizan adopciones quienes reciben reconocimiento económico por licencia de maternidad sin tener que recurrir a trámites legales.

No se puede olvidar que los avances y los encuentros de los espacios tecnológicos con el mundo laboral que trae la cuarta revolución industrial, contemplan un mayor incremento de oportunidades en derecho al trabajo para la mujer. Esta gran metamorfosis digital abre nuevos retos en los cuales ya las diferencias en las capacidades físicas entre hombres y mujeres no serán una excusa para abordar diferentes tareas, se puede decir que pone en un mismo plano de posibilidades tanto al género femenino como masculino.

El desafío para la mujer es cada vez más importante. El papel que representan en la sociedad se ha hecho muy relevante por lo que es vital que la tecnología y la ciencia sean fortalecidas dentro de sus trabajos, múltiples son las razones por las cuales las mujeres se deben incluir más en el mundo de la tecnología, lo que conlleva a reducir la desigualdad social, aumenta la posibilidad de empleo y la posibilidad de crear nuevos proyectos.

## **BIBLIOGRAFÍA**



1. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. La población mundial aumentará en 1.000 millones para 2030. ONU DAES. Naciones Unidas Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. 2017.
2. THE WORLD FACTBOOK. Central Intelligence Agency (CIA). Population compares estimates from the US Bureau of the Census based on statistics from population censuses, vital statistics registration systems, or sample surveys pertaining to the recent past and on assumptions about future trends.
3. ENCUESTA NACIONAL DE DEMOGRAFÍA Y SALUD. TOMO I.pdf. Disponible en: <http://profamilia.org.co/docs/ENDS%20%20TOMO%20I.pdf>.
4. Ley-1822 de 4 de Enero de 2017. "POR MEDIO DE LA CUAL SE INCENTIVA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DE LA PRIMERA INFANCIA, SE MODIFICAN LOS ARTÍCULOS 236 Y 239 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES". pdf. Disponible: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/ley-1822-2017.pdf>
5. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--es/index.htm>).
6. BOLETÍN TÉCNICO, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 09 de noviembre de 2018 Julio – septiembre 2018 , disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>, [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_genero/bol\\_eje\\_sex0\\_jul18\\_sep18.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sex0_jul18_sep18.pdf)
7. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_483214.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf)
8. Williamson CS. Nutrition in pregnancy. Nutrition Bulletin. Marzo de 2006;31(1):28-59.
9. Preminger G, Badlani G, Kavoussi LR. Smith's Textbook of Endourology. John Wiley & Sons; 2011. 1911 p.
10. Tiempo CEE. Si está embarazada, no tarde en decírselo a su empleador [Internet]. Revista Portafolio.co. [citado 11 de julio de 2018]. Disponible en: <http://www.portafolio.co/economia/empleo/derechos-laborales-para-embarazadas-497865>.

11. Embarazo y el trabajo: MedlinePlus enciclopedia médica [Internet]. [citado 11 de julio de 2018]. Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000609.htm>.
12. Diagnóstico y tratamiento en medicina laboral y ambiental. Joseph Ladou/Robert Harrison, Quinta edición, México df, editorial manual moderno, 2015, capítulo 28.
13. FRANCISCO BURITICA RUIZ. [Internet]. disponible en: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/francisco-buritica-ruiz-513811/sobre-el-manejo-de-la-jornada-laboral-2485131>
14. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso n.33 Valparaíso dic. 2009,[pp. 175 - 214], versión On-line ISSN 0718-6851.
15. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). . Seguimiento a la aplicación del Convenio 100 sobre igualdad de remuneración. Observación (CEACR) – Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013). Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101\\_COMMENT\\_ID:3077947](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3077947)
16. ConstitucionColombia.com . [Internet]. [citado 11 de julio de 2018]. Disponible en: <http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-43>
17. Decreto 2663 de 1950 Nivel Nacional [Internet]. [citado 11 de julio de 2018]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>.
18. Resolución 2423 de 2018 Ministerio de Salud y Protección Social [Internet]. [citado 11 de julio de 2018]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=78713>.
19. Técnicas y procedimientos en salud ocupacional, sociedad colombiana de medicina del trabajo, Cástulo Rodríguez Corres, primera edición 2015, capítulo profesiogramas. Pág. 69.
20. HIPÓTESIS LIBRE , REVISTA DIGITAL , Medio de Divulgación de las especializaciones de la Universidad Libre Seccional Cúcuta .volumen 8. [Internet]. Disponible en: <http://www.unilibrecucuta.edu.co/portal/images/pdf/comunicacion/h-8.pdf>.

21. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA. Sentencia T-030/18. [Internet]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-030-18.htm>
22. Resolución 2423 de 2018 Ministerio de Salud y Protección Social [Internet]. [citado 11 de julio de 2018]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=78713>
23. Ley 1221 de 2008 Nivel Nacional [Internet]. [citado 11 de julio de 2018]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>
24. Convenio C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) [Internet]. [citado 11 de julio de 2018]. Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)
25. Guía sobre riesgos laborales durante el embarazo, comisiones obreras de castilla y león, 2.a edición julio 2009, Secretaria de Salud Laboral CC.OO. Castilla y León. [Internet]. Disponible en: [https://trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100Detalle/1284382939361/\\_/1266563502026/Redaccion](https://trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100Detalle/1284382939361/_/1266563502026/Redaccion)
26. Guía protección de la maternidad, guía para la prevención de riesgos laborales durante el embarazo y lactancia natural, unión sindical obrera, región Murcia, [Internet]. Disponible en: <http://www.uso.es/wp-content/uploads/2014/09/USO-MURCIA.GUIA-PREVENCI%C3%93N-DE-RIESGOS-DURANTE-EMBARAZO-Y-LACTANCIA.pdf>
27. Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo, instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, ministerio de empleo y seguridad social, [Internet]. Disponible en: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias\\_INSHT/2011/archivos/2011\\_11\\_23\\_DIR\\_MATER.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2011/archivos/2011_11_23_DIR_MATER.pdf)
28. [Internet]. Disponible en: <http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/marco-legal/Ley-1221-2008.pdf>
29. Normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. LEY 1221 DE 2008 . [Internet]. Disponible en: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-propertyvalue-8010.html>

30. Ministerio de Salud costa rica. [Internet]. Disponible en: .  
<https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/teletrabajo/beneficios-del-teletrabajo>

31. Colombia Digital (2013). Teletrabajo en Iberoamérica: referentes y recomendaciones (vol. 2). Bogotá. [Internet]. Disponible en:  
<https://colombiadigital.net/herramientas/nuestras-publicaciones/organizaciones-y-competitividad/item/5818-teletrabajo-en-iberoamerica-v-2.html>

32. El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia . Betty Martínez-Cárdenas. Óscar Cote-Rangel. Zulma Dueñas. Adriana Camacho-Ramírez. Telecommuting: A new option to increase maternity leave in Colombia Universidad del Rosario, Bogotá. [Internet]. Disponible en:  
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/download/8966/10139>

33. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXV (Valparaíso, Chile, 2010, 2º Semestre) (pp. 79 - 105), [Internet]. Disponible en:  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000200003>