

**REGLAMENTACION JURIDICA Y JURISPRUDENCIA EN GESTANTES  
TRABAJADORAS EN ESPAÑA, CHILE Y COLOMBIA**

**JOSE DARIO BRAVO RAMIREZ  
ANA ELVIA CUESTA CARDOZA  
LUIS FERNANDO OSORIO ESTRADA  
LILIANA DE JESUS DOMINGUEZ BARANDICA**

**UNIVERSIDAD CES  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESPECIALIZACION EN VALORACION DEL DAÑO CORPORAL  
GRUPO DE INVESTIGACION: OBSERVATORIO DE LA SALUD PUBLICA  
LINEA DE INVESTIGACION: POLÍTICAS PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y  
GESTIÓN EN SALUD**

**MEDELLIN  
2019**

## CONTENIDO

1.	Planteamiento.....	5
1.1	Formulación del Problema.....	5
1.2	Justificación.....	6
1.3.	¿El porqué de la monografía?.....	7
2.	MARCO REFERENCIAL.....	8
2.1	Marco Conceptual.....	8
2.1.1.	Aspectos estadísticos y socio demográficos:.....	8
2.1.2.	Cambios fisiológicos durante el embarazo.....	8
2.1.3.	Capacidad funcional materna.....	9
2.1.4.	Factores de riesgo.....	10
2.1.5.	Efectos de la carga laboral en el embarazo.....	10
2.2	Marco Normativo.....	11
2.2.1.	Contexto Internacional.....	11
2.2.2.	España.....	12
2.2.3.	Chile.....	13
2.2.4.	Colombia.....	14
2.2.5.	Riesgos laborales.....	15
3.	Objetivos.....	17
3.1	Objetivo General.....	17
3.2	Objetivos Específicos.....	17
4.	Metodología.....	18
4.1	Definición y descripción de los criterios de búsqueda.....	18
4.2	Técnicas de búsqueda.....	18
4.3	Proceso de ordenamiento y selección de material bibliográfico.....	19
4.4	Criterio de análisis de los hallazgos y procesamiento.....	19
4.5	Plan de divulgación.....	20
4.6	Consideraciones Éticas.....	20
5.	RESULTADOS.....	21
5.1.	Protección a los riesgos laborales de la mujer gestante trabajadora en España, Chile y Colombia.....	21
5.1.1	España.....	22
5.1.2	Chile.....	26

5.1.3. Colombia.....	27
5.2 Beneficios de la mujer gestante trabajadora en España, Chile y Colombia.....	30
5.2.1. España:.....	31
5.2.2. Chile:.....	32
5.2.3. Colombia:.....	32
5.3 Medidas preventivas respecto a los principales factores de riesgo de mujer gestante trabajadora.....	34
5.3.1. España.....	34
5.3.2. Chile.....	36
5.3.3. Colombia.....	38
6. CONCLUSIONES.....	40
7. RECOMENDACIONES.....	44
Bibliografía.....	45

## **RESUMEN.**

La participación cada vez mayor de las mujeres en el entorno laboral supone un gran desarrollo y avance en lo social y lo profesional. Lo anterior implica que se debe tener en cuenta la relación entre el embarazo, la lactancia y el periodo puerperal con el trabajo y sus condiciones físicas y ambientales y se deben identificar las relaciones entre el trabajo

Durante la gestación se presentan cambios fisiológicos en los sistemas orgánicos y ergonómicos al igual que cambios en el estado emocional y psicológico de las gestantes. El embarazo no es una enfermedad, pero si constituye un estado que supone una sobrecarga para la gestante y por lo tanto, existe una mayor probabilidad de que aparezcan enfermedades que se establecen durante el periodo de gestación, o también enfermedades preexistentes que se descompensan o exacerbaban en relación con el estado de gravidez. Existe evidencia en el ámbito médico y numerosos estudios epidemiológicos indican que alrededor del 25% de las mujeres gestantes, sufren algún estado de morbimortalidad perinatal que involucra al binomio madre hijo. Lo anterior ha llevado a que a nivel internacional se genere preocupación por esta relación entre embarazo, trabajo y riesgos para este binomio.

La presente monografía se centrará en realizar una revisión de normas jurídicas y jurisprudenciales sobre la protección y los derechos que tienen las maternas en su estancia laboral en tres países: España, Chile y Colombia, sobre lo cual existe vasta literatura que trata sobre recomendaciones y criterios de manejo de las patologías que se exacerbaban o aparecen durante la gestación y normas que permiten su aplicación.

## **SUMMARY.**

The increasing participation of women in the work force leads to a great development and progress in social and professional matters. It is necessary to take into consideration the relationship between pregnancy, breastfeeding and the puerperal period with work and its physical and environmental conditions. The link between work and possible impact to pregnant women's health and her future child must be identified.

During pregnancy, there are physiological changes in the organic and ergonomic systems as well as changes in the emotional and psychological in the pregnant woman. Pregnancy is not a disease, but if it constitutes a condition that supposes an overload for the pregnant woman and therefore, there is a greater probability in the increase of conditions that are either appear during the gestation period or are pre-existing diseases that decompensate or exacerbate in relation to the pregnancy. There is medical evidence and numerous epidemiological studies that indicate that around 25% of pregnant women suffer some kind of perinatal morbidity and mortality that involves the mother-child pair. This has led to an international concern about this relationship between pregnancy, work and risks mother and child.

The present monograph will focus on the review of the legal and jurisprudential laws on protection and rights of mothers at work in three countries, Spain, Chile and Colombia, in which there is vast literature in reference to recommendations and management criteria for pathologies that are exacerbated or appear during pregnancy and how to apply these laws.

## **1. PLANTEAMIENTO.**

### **1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

Cada vez la mujer tiene mayor participación en el mercado laboral, lo cual supone un gran avance en lo social y en lo profesional. Esta situación trae como consecuencia que las mujeres que se encuentren desarrollando una actividad laboral o empiecen a desarrollarla durante el embarazo, puedan verse afectadas en su estado de salud por sus nuevas condiciones fisiológicas en relación con el estado de gravidez y lactancia, al igual que por su condición laboral. Se conjugan entonces cambios fisiológicos y del estado emocional y psicológico, factores medio ambientales físicos, químicos, biológicos y ergonómicos de las gestantes dando como resultado unas condiciones diferentes para este grupo de mujeres.

El embarazo como tal no es una enfermedad, pero si constituye un estado que supone una sobrecarga para la gestante y por lo tanto, existe una mayor probabilidad de que aparezcan enfermedades demostradas que se establecen durante este periodo, o también como es el caso de enfermedades previamente declaradas en la gestante que se descompensan o exacerban en relación con el estado de gravidez.(1)

Existe suficiente evidencia en el ámbito médico y gran cantidad de estudios epidemiológicos que indican que alrededor del 25% de las mujeres gestantes, sufren algún estado de morbimortalidad perinatal que involucra al binomio madre hijo. Esto es el concepto que se ha denominado embarazo de riesgo. Las probabilidades de desarrollarse las complicaciones médicas conocidas en un embarazo de riesgo están relacionadas con múltiples factores, entre los cuales se encuentra la situación laboral de la gestante. Del desempeño de una labor específica y de la intensidad de la carga laboral que debe cumplir la gestante, se desprende el otro concepto conocido como riesgo para el embarazo. En ocasiones confluyen ambos estados, el embarazo de riesgo y el riesgo laboral para el embarazo, lo cual hace que a la mujer trabajadora gestante se le considere como una trabajadora especialmente sensible, sobre la cual recae la posibilidad de que se esta vulnerabilidad conduzca a un trato no equitativo en cuanto a los derechos laborales o que sea un factor de riesgo para el bienestar de la mujer y de su futuro hijo.(2,3)

La doble condición de embarazo y carga laboral, hace que se deba tener un cuidado especial con la mujer gestante que labora, llegando a requerir incapacidad laboral de origen común asociada estado gestacional. La situación de vulnerabilidad de estas mujeres permite que las incapacidades generadas por causa común relacionadas con el embarazo, sean objetivo de los sistemas de alerta y auditoría de las empresas aseguradoras de salud y se cuestione la pertinencia de la incapacidad, se den recortes en los días ordenados por el médico, no se cumplan las recomendaciones médicas relacionadas con el reposo, restricción o modificación de la actividad física y de la jornada laboral. Se llega entonces a que no cumplan con un requisito mínimo para su cuidado y el del feto, prescrito por el médico como sería el de una incapacidad que le permita guardar el reposo requerido. Igualmente, el desacato a la sugerencia médica de reubicación laboral, cambio de oficio y disminución de su jornada laboral, contribuyen en el incremento del riesgo de aparición de enfermedades nuevas o de complicaciones de las ya

existentes. Se presenta una clara vulneración al derecho laboral de estas madres gestantes y al derecho fundamental de la salud materna y de su hijo, a lo cual se suma el desconocimiento de la madre gestante a ejercer sus derechos en el campo laboral o el temor a ejercer sus derechos por temor a perder su empleo a pesar de la protección que genera la denominada Estabilidad Laboral Reforzada (4,5)

La Organización Internacional del Trabajo -OIT-, promulga las recomendaciones a los países miembros sobre la protección de la maternidad. Cada país decide si acoge estas recomendaciones. En España, Chile y en Colombia, existen reglamentaciones encaminadas a la protección a la población susceptible con el fin de disminuir complicaciones que se relacionan con el embarazo, el parto y las patologías del recién nacido que ocurren con motivo del embarazo y el parto que ha tenido una carga laboral en la mujer gestante. En el caso de España, la Ley de prevención de riesgos laborales, Ley 31 de 1995 (modificada por la Ley orgánica 3 de 2007), establece la protección a las maternas y los estatutos para los empleadores destinados a la protección de las gestantes. En Chile en el código del trabajo protege la maternidad y promueve la reubicación laboral sin detrimento de la remuneración. En Colombia existen normas como la ley protectora de la maternidad y se promueven los cuidados necesarios que la materna debe tener durante su estado de gravidez en su estancia laboral, y en el Código Sustantivo del Trabajo se estipula dicha protección a las maternas.(6-9)

## **1.2 JUSTIFICACIÓN.**

La presente monografía se centra en realizar una revisión de normas jurídicas y jurisprudenciales sobre la protección y los derechos que tienen las maternas durante su estancia laboral, sobre lo cual existe buena cantidad de literatura que abarca temas como recomendaciones, criterios de manejo de riesgos, patologías que se exacerban o aparecen durante la gestación y normas que permiten su aplicación.

Luego de revisada la normatividad de cada uno de los países, se verifica si existen o no las normas protectoras y la aplicación de estas. Desde lo médico, es claro y evidente que existe el conocimiento y se cuenta con protocolos de manejo para mitigar los riesgos de las madres gestantes.

En países como España, existen investigaciones científicas que determinan cómo las condiciones laborales pueden afectar a la madre y al producto: alteraciones del crecimiento fetal, anomalías estructurales o funcionales y partos pretérmino.(10)

Con el análisis de este tema, se pretende hacer un refrescamiento sobre la situación generadora de un riesgo y el daño a la salud tanto a la madre como al feto, de igual forma recalcar que está presente una normatividad expedida a través de un decreto que protege el bienestar de las maternas y recordar que su prevención está a la mano con el cumplimiento de los cuidados médicos y la preparación para el parto.

La Conferencia General de la OIT, llevada a cabo en Ginebra en mayo de 2010, convoca a todos los miembros a adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue

a las mujeres gestantes a desarrollar un trabajo que haya sido determinado como perjudicial para la salud del binomio madre hijo.(8)

### **1.3. ¿EL PORQUÉ DE LA MONOGRAFÍA?**

Documentada la relación de causalidad entre la carga laboral de la mujer gestante y las alteraciones y complicaciones del embarazo, y entendida esta problemática como una situación con un alto componente desde la prevención del riesgo generador de la morbimortalidad, el interrogante planteado es: ¿si las normas vigentes y la jurisprudencia actual en los países objeto del presente estudio, son protectoras de la mujer embarazada trabajadora y de su hijo, desde el punto de vista de la prevención del daño corporal como consecuencia de enfermedades que comparezcan de nuevo en el embarazo o de las que ya existen y se exacerban?

## 2. MARCO REFERENCIAL.

### 2.1 MARCO CONCEPTUAL.

#### 2.1.1. Aspectos estadísticos y socio demográficos:

A nivel mundial se presenta un gran avance social, en lo económico y en lo profesional, es así como el 60% de la población se encuentra ocupada y la mujer ha pasado a llenar un importante espacio dentro de este desarrollo social. Esto ha llevado a que se empiecen a desarrollar sistemas de protección social tendientes a controlar las situaciones de riesgo para la madre y el feto.(11,12)

En España la población activa femenina representa el 45% de la población total ocupada, de las cuales el 76% está en edad fértil. En Colombia en 2015, la población femenina fue mayoritaria con el 50,77% (24.5 millones) del total de la población y más de la mitad de estas se encuentran en edad fértil. En Chile la mayoría de la población son mujeres (9.1 millones) y como en Colombia, más de la mitad se encuentran en edad fértil.(13–16)

**TABLA N° 1: TASA DE POBLACIÓN DE MUJERES ACTIVAS MAYORES DE 16 AÑOS, POR PAÍS.**

País	Año 1990	Año 2016
España	34%	52%
Chile	32%	51%
Colombia	32%	58%

**FUENTE:** Banco Mundial. Tasa de población activa en mujeres. Disponible en:  
<http://datosbancomundial.org/indicador/sl>

#### 2.1.2. Cambios fisiológicos durante el embarazo.

La gestación va acompañada de gran cantidad de cambios fisiológicos y psicológicos en la mujer, cuyo objetivo es asegurar la supervivencia y el adecuado desarrollo del feto. Los diferentes órganos y sistemas maternos se adaptan, es así como se presentan cambios a nivel del sistema cardiovascular, el sistema sanguíneo, el sistema respiratorio, renal, sistema gastrointestinal y hepatobiliar, sistema endocrino y musculo esquelético, entre otros. Estos cambios fisiológicos y emocionales afectan la capacidad funcional de la mujer y la actividad física y el trabajo suponen riesgos para la madre y el hijo.(2,10,17–22)

En la Tabla N° 2 se esquematizan los principales cambios fisiológicos que se presentan durante el periodo de embarazo, parto y puerperio.

**TABLA N° 2: CAMBIOS FISIOLÓGICOS Y PSICOLÓGICOS Y PSÍQUICOS RELACIONADOS CON EL EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO**

<b>SISTEMA</b>	<b>CAMBIOS QUE SE PRESENTAN</b>
<b>SISTEMA CARDIOVASCULAR Y HEMODINAMICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Incremento de la frecuencia cardiaca.</li> <li>➤ Incremento del consumo de oxígeno.</li> <li>➤ Aumento del metabolismo basal.</li> <li>➤ Aumento del volumen sanguíneo.</li> <li>➤ Aparición de edema y venas varicosas por disminución del retorno venoso al corazón.</li> <li>➤ Aparición de trombosis venosas y tromboembolismo.</li> <li>➤ Se alcanza el umbral máximo de las anteriores variables con carga física menor.</li> <li>➤ Menor capacidad de carga física dinámica durante el estado de gestación.</li> </ul>
<b>SISTEMA OSTEOMUSCULAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sobrecarga para el sistema osteomuscular y articular.</li> <li>➤ Aumento de la lordosis lumbar.</li> <li>➤ Alteración del equilibrio por desplazamiento del centro de gravedad.</li> <li>➤ Laxitud de ligamentos de las distintas articulaciones.</li> <li>➤ Menor fuerza muscular</li> </ul>
<b>OTRAS ALTERACIONES Y CAMBIOS FISIOLÓGICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aumento del peso corporal.</li> <li>➤ Aumento de la prominencia abdominal.</li> <li>➤ Incremento de la lordosis lumbar.</li> <li>➤ Cambios hormonales.</li> <li>➤ Mayor frecuencia urinaria.</li> <li>➤ Alteraciones visuales.</li> <li>➤ Cambios y alteraciones del tracto gastrointestinal.</li> <li>➤ Estrés físico.</li> <li>➤ Estrés psíquico.</li> </ul>

### **2.1.3. Capacidad funcional materna.**

El embarazo es una circunstancia excepcional que requiere extremar la protección de la madre y del futuro hijo, por lo cual, requiere la adaptación y mejora de condiciones laborales. Se convierte en tarea fundamental, determinar los factores de riesgo en cada puesto de trabajo para la mujer embarazada y la forma de prevenirlos. Lo anterior se ha hecho manifiesto a través de la puesta en marcha de sistemas de vigilancia de la salud de las afectadas, lo cual se ha escalado a nivel de normativas de obligatorio cumplimiento en los ambientes laborales.(23,24)

#### **2.1.4. Factores de riesgo.**

Múltiples factores de riesgo generales y situaciones asociadas pueden afectar a la mujer gestante trabajadora entre los que se destacan:

- La fatiga mental y física, las posturas forzadas y actividades realizadas por largos periodos en una misma posición, la falta de zonas de descanso, instalaciones sanitarias poco adecuadas, alimentación no apropiada y trabajos en altura o en solitario.
- Agentes físicos son un especial factor de riesgo y se presentan en situaciones como choques, vibraciones o movimientos, alto nivel de ruido, radiaciones ionizantes o electromagnéticas no ionizantes y frío o calor extremo, entre otros.
- Agentes biológicos que pueden inducir abortos o lesiones físicas y neurológicas en el feto. Agentes químicos como mercurio y sus derivados, medicamentos citotóxicos, monóxido de carbono, plomo y sus derivados.
- Condiciones y horario de trabajo, manipulación manual de cargas, movimientos y posturas inadecuadas, desplazamientos dentro o fuera del establecimiento, trabajos subterráneos, equipos y herramientas de trabajo y de protección individual incluidas las prendas de vestir.
- Factores psicosociales como los turnos que provocan diferencias horarias importantes en los periodos de descanso y sueño de la madre, la excesiva demanda de trabajo impuesta por un ritmo alto de actividad, la sobrecarga de tareas y prolongaciones de la jornada laboral y largos desplazamientos a pie o en algún tipo de vehículo.(20,22,25–28)

#### **2.1.5. Efectos de la carga laboral en el embarazo.**

La mujer embarazada o en periodo de lactancia es más sensible a varios factores de riesgo. En la actualidad, estos factores se encuentran plenamente identificados, al igual que su relación con el embarazo. Entre ellos se encuentran:

- El parto pretérmino se encuentra asociado con bajo peso al nacer y se ha relacionado en algunos casos con las tareas con carga física del trabajo de la madre gestante.(27–29)
- Hipertensión arterial gestacional se relaciona con trabajo con demandas físicas altas.(30)
- La Muerte fetal considerada como aborto espontáneo y el nacimiento de mortinatos, frecuentemente se encuentra asociada con aquellas mujeres expuestas a demandas físicas laborales relacionadas con el esfuerzo físico.(30,31)
- Los defectos congénitos se han relacionado en casos con la carga física del trabajo al igual que las malformaciones congénitas. Las actividades relacionadas son las que producen efecto sobre el gasto metabólico.(32)

## 2.2 MARCO NORMATIVO.

### 2.2.1. Contexto Internacional.

La razón para que exista la protección de riesgo por embarazo y lactancia se justifica si se acepta que en determinadas circunstancias se presenta una situación específica que expone a un riesgo a las trabajadoras embarazadas o lactantes que se exponen a estos ambientes. Reconocido lo anterior, se han desarrollado las normas a nivel internacional y local en cada país que tienen por objeto proteger a las gestantes a través del obligatorio cumplimiento de esta normatividad. Los estados garantizan la protección generando normas que aplican y son de obligatorio cumplimiento para los empleadores y otras que otorgan derechos y beneficios a la mujer gestante trabajadora, a su futuro hijo y ya se ha extendido hasta su cónyuge. Las directrices iniciales que sirven como marco de referencia a los países, son las que emite la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que considera la etapa de embarazo, el parto y el periodo puerperal como tres etapas distintas de la vida procreadora de la mujer, pero en los cuales será necesario brindar protección a las trabajadoras por traer consigo peligros particulares para su salud.(33)

En el ámbito de la normativa internacional, ha sido en los escenarios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en donde se ha manifestado con mayor claridad la preocupación por la protección de la salud de la mujer trabajadora y de su hijo durante la situación de embarazo, parto reciente y en período de lactancia natural.

En síntesis, la normativa internacional en lo relacionado con la protección a la mujer gestante con carga laboral, se suscribe a lo dictado por la Organización Internacional del Trabajo y cada país es autónomo en cuanto a su implementación, pudiendo ratificarlo en su totalidad o parcialmente. Una vez ratificado y entrado en vigor, adquiere en carácter vinculante como norma nacional.

**TABLA N° 3: Resumen de las principales actuaciones de la OIT sobre protección a la maternidad.**

<b>CONVENIOS Y DIRECTRICES EMITIDOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRBAJO. OIT</b>	
Convenio número 3 de 1919	Trata sobre el empleo de las mujeres antes y después del parto.
Recomendación número 95 de 1952	Trata sobre protección de la maternidad, que establece por primera vez determinadas medidas dirigidas a la protección de la salud de la mujer embarazada durante la prestación de trabajo.
Convenio número 103 de 1952	Relativo a la protección de la maternidad.
Convenio número 183 de 2000	Protección de la maternidad desde una perspectiva integradora.

### 2.2.2. España.

Las disposiciones de rango legal en el ámbito nacional de España tienen como base en su definición los convenios y recomendaciones de la OIT, las Directivas de la Comunidad Europea, la Ley General de la Seguridad Social y su reglamentación y el Estatuto de los Trabajadores. España como miembro de la Comunidad Económica Europea, atiende la Directiva de la Comunidad Económica Europea (CEE), la cual, en su interés y preocupación por el bienestar de la mujer trabajadora, formula recomendaciones en cuanto a las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora durante el embarazo, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. Gran parte de estas recomendaciones se han incorporado en la normatización española.

La Ley General de la Seguridad Social, contenida en el Real Decreto Legislativo 1 del 20 de junio de 1994, reglamenta lo referente al Sistema de Seguridad Social en España y en su capítulo IV define lo relacionado con la licencia por maternidad, la asistencia sanitaria en los casos de maternidad y las prestaciones económicas en las situaciones de maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

**TABLA N° 4: Resumen de las principales normas jurídicas protectoras de la maternidad en España.**

<b>NORMAS EMITIDAS POR EL GOBIERNO ESPAÑOL</b>	
Ley 31 del 8 de noviembre de 1995:	Prevención de riesgos laborales. Naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente.
Ley 39 de 1999	Actuaciones del empresario para salvaguardar la salud y seguridad de la madre y del hijo. Prestación económica por riesgo durante el embarazo y la nulidad del despido por embarazo
Real Decreto Legislativo 5 de 2000.	Define en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia
Sentencia del Tribunal Constitucional 161 de 2004	Obligación del empresario de adoptar las medidas de prevención y protección del embarazo
Ley Orgánica 3 de 2007	Igualdad efectiva de mujeres y hombres en la prestación económica de la Seguridad Social
Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 62 de 2007	Daños al embarazo en el campo laboral
Real Decreto 295 de 2009	Regula las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural incluyendo la adopción y el acogimiento familiar.
Real Decreto 298 de 2009	Aplicación de medidas para promover la mejora de

	la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada
--	---

### 2.2.3. Chile.

En el contexto chileno se encuentra en vigor y se aplican los diferentes instructivos sobre la protección a la maternidad dados por el Convenio 103 de la OIT.

El Código del Trabajo de 1994 hace referencia a las trabajadoras que habitualmente están ocupadas en labores consideradas peligrosas o perjudiciales, lo cual involucra al hijo que está por nacer, define labores perjudiciales para la salud de la trabajadora, grandes esfuerzos físicos y trabajos peligrosos.

El periodo de licencia por maternidad se ha definido de acuerdo con el convenio 183 de la OIT y la recomendación 191 de la OIT, que propone que los gobiernos amplíen la licencia por maternidad a 18 semanas.

<b>NORMAS EMITIDAS POR EL GOBIERNO CHILENO</b>	
Código del Trabajo de Chile de 1994	Establece derechos irrenunciables para las mujeres que trabajan durante el embarazo para proteger la integridad de la madre. Regula los descansos, permisos especiales, licencias, subsidios y fuero maternal.
Ley 19.591 de 1998.	Protege la maternidad de las trabajadoras resguardando la permanencia en el trabajo de la mujer, conocido como Fuero Maternal, y la mantención de renta durante el periodo de pre y post natal.
Convenio 003 de 1919 de la OIT.	Protección de la maternidad referente al descanso remunerado en la época del parto y derecho a recibir prestaciones económicas para su manutención y la del hijo.
Convenio 103 OIT 1952.	Sobre la protección de la maternidad relacionado con el descanso de maternidad y su duración.
Convenio 111 OIT 1958.	Protección contra la discriminación de cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional que pueda alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

#### 2.2.4. Colombia.

En Colombia existe una gran cascada de reglamentación jurídica en el sistema de seguridad social, de ésta, una buena parte se dedica al tema de protección a la maternidad. Los decretos 2363 de 1950 y 3743 de 1950, han hecho modificaciones y ajustes al Código Sustantivo del Trabajo, en lo relacionado con la prohibición de despedir a la mujer embarazada.

Desde la Constitución Política de 1991, se ha promovido el fuero de maternidad, el trato igualitario entre hombres y mujeres y la garantía de estabilidad laboral y prohibición de despido por parte del empleador a causa del embarazo.

**TABLA N° 5: Resumen de las principales normas jurídicas protectoras de la maternidad en Colombia.**

<b>NORMAS EMITIDAS POR EL GOBIERNO COLOMBIANO</b>	
Código Sustantivo del Trabajo	Protección de la maternidad
Constitución Política de 1991	Fuero maternal, igualdad de derechos, prohibición de despido a la mujer embarazada.
Ley 100 de 1993	Sistema General de Seguridad Social
Decreto 806 de 1998	Prestaciones asistenciales por maternidad y licencia remunerada
Decreto 047 de 2000	Prestaciones asistenciales por maternidad y licencia remunerada
Sentencia SU- 070 de 2013	Fundamentos normativos de la protección laboral reforzada de una mujer embarazada o en lactancia
Sentencia SU -071 de 2013	Protección a la mujer Embarazada y Lactante en empresas de servicios temporales
Ley 1822 de enero 4 de 2017	Se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia. La licencia en la época del parto
Ley 1823 de enero 4 de 2017	Adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral para garantizar adecuadas condiciones para la extracción y conservación de la leche materna
Sentencia SU- 075 de 2018	Estabilidad laboral reforzada de mujer en estado de gestación

### **2.2.5. Riesgos laborales.**

Los Sistemas de Riesgos Laborales son el conjunto de normas y procedimientos que se enfocan a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes relacionados con la actividad laboral. Existe en cada país un órgano encargado de la normatización, puesta en marcha y control de las actividades tendientes a proteger los daños originados en el entorno laboral, así como definir los subsidios a que haya lugar en cada caso. Generalmente comprende actividades de promoción y prevención, mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protección contra los riesgos derivados del trabajo.

En España, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Tiene funciones como asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal, promoción y realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, apoyo técnico a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control.(34)

Chile cuenta con una serie de instituciones y leyes que se hacen cargo de la Salud Laboral; las mantienen dos aspectos importantes: espíritu preventivo y estimular la participación. El Ministerio de salud articula las Unidades de Salud Ocupacional con funciones de fiscalización, investigación, vigilancia epidemiológica y promoción en salud ocupacional y actualiza su reglamentación: El Ministerio del Trabajo dicta normas como la Ley de Jubilación y se encarga de la normalización previsional para los cotizantes del sistema, pago de licencias, de aumentos de cotización y funcionamiento de los Departamentos de Prevención y dicta normas en materia de higiene y seguridad.(35)

En la actualidad, Chile avanza en el desarrollo de adopción de programas de higiene y seguridad en el trabajo, relación de la jornada de trabajo con la salud, incorporación de mujeres al trabajo diseñando las restricciones en casos requeridos, salud mental en el trabajo y la protección de la maternidad y la mujer gestante.(35)

En Colombia el Sistema de Riesgos Laborales se define como el conjunto de actividades, procedimientos y actores públicos y privados que tienen como objetivos prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos y consecuencias que generan los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. En el caso de Colombia está conformado por el Ministerio de Protección Social, el Consejo Nacional de Riesgos Laborales, la Superintendencia Nacional de Salud, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) públicas y privadas, los empleadores y los trabajadores.(36)

Las ARL tienen como función el diseño y ejecución de programas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades laborales, la atención integral de pacientes que se enfermen o accidenten por causa de su trabajo, el pago de las incapacidades, pensiones por invalidez que se generen como consecuencia de accidentes y enfermedades laborales. ES

obligación de todas las empresas estar afiliada a una Administradora de Riesgos Laborales o ARL y deberá cancelar monto de las cotizaciones.(36)

### **3. OBJETIVOS.**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL.**

Revisar la reglamentación jurídica y jurisprudencial actual que aplica a mujeres gestantes trabajadoras en España, Chile y Colombia.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

3.2.1 Analizar el nivel de protección frente a los riesgos laborales de la mujer trabajadora que son amparados legalmente en cada uno de los países.

3.2.2 Encontrar los beneficios que recibe la mujer trabajadora durante su embarazo y su hijo en cada uno de los países del estudio.

3.2.3 Verificar que medidas preventivas se aplican a los principales factores de riesgo presentes en la madre gestante trabajadora.

## **4. METODOLOGÍA.**

El presente trabajo es una monografía realizada a partir de la selección y revisión analítica de referencias bibliográficas entre las cuales hay artículos científicos, normas legales y jurisprudencias que dan idea del estado actual y nivel de protección laboral desde lo legal en cada país objeto del estudio con relación a la mujer gestante trabajadora.

### **4.1 DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LOS CRITERIOS DE BÚSQUEDA.**

#### **Tipo de bibliografía.**

Bibliografía científica enfocada en un tema específico cual es el de la mujer gestante trabajadora.

Normas de jurídicas y jurisprudencias específicas de cada país que tienen por objeto reglamentar el tema de la mujer gestante trabajadora.

#### **Horizonte temporal.**

Se incluyen en la revisión bibliográfica artículos que escritos o revisados y actualizados en los últimos 20 años. Las normas jurídicas y la jurisprudencia revisada que al momento puede estar derogada o vigente, pero tiene importancia en el tema relacionado.

#### **Palabras claves.**

“Gestante trabajadora”, “Protección Laboral”, “Derecho Comparado”, “Reglamentación Jurídica” y “Jurisprudencia”.

#### **Fuentes.**

Las fuentes consultadas y revisadas fueron convenios internacionales, libros, artículos de revistas científicas, documentos, tesis, ponencias en foros, declaraciones, códigos, normas jurídicas, jurisprudencias y páginas Web.

#### **Criterios de inclusión.**

Los criterios de inclusión aplicados fueron:

Mujeres embarazadas, trabajadoras con factores de riesgo laboral.

Mujeres embarazadas con patologías de alto riesgo.

### **4.2 TÉCNICAS DE BÚSQUEDA.**

La estrategia de búsqueda se realizó a partir de la elaboración de un listado de términos o palabras claves relacionados con el tema de análisis. Una vez encontrados los artículos se sometieron a un proceso de filtro introduciendo términos con lenguaje controlado con el fin de obtener mayor especificidad en el resultado de la búsqueda en relación con el tema de la madre gestante con actividad laboral. Por excelencia el operador booleano utilizado fue “and”. La búsqueda activa se realizó con diferentes motores de búsqueda en las

bases de datos de la Biblioteca Fundadores de la Universidad CES, Google Académico, Biblioteca Digital U de Chile, PubMed, UPTODATE, SciELO, LILACS.

Una vez obtenida la bibliografía, la selección para ser incluida en la revisión sobre el tema, se llevó a cabo aplicando los siguientes parámetros: análisis groso modo de los artículos basado en los abstractos de los documentos, selección de normas y jurisprudencias principales de los países seleccionados, revisión detallada de los artículos y normas seleccionadas, análisis a fondo y recopilación de los hallazgos relevantes por cada país, redacción detalla de los hallazgos y finalmente se entregan unas conclusiones y se emite un juicio u opinión personal sobre lo encontrado y analizado.

La búsqueda activa de la bibliografía se hizo de diferentes formas:

- ✓ Búsqueda en las páginas web oficiales de las administraciones públicas y dependencias jurídicas de los países que se incluyeron en el análisis.
- ✓ Búsqueda de la información a través de utilización del “derecho comparado”, disciplina que confronta las semejanzas y las diferencias de los diversos sistemas jurídicos vigentes en el mundo con el propósito de comprender y mejorar el sistema jurídico de un determinado país. El derecho comparado obedece a que el ordenamiento jurídico difiere de un país a otro. Utilizando como palabra clave, “derecho comparado” se accedió a una parte de las normas jurídicas y jurisprudencia que se incluyeron en esta revisión.
- ✓ Selección de bibliografía que contienen los artículos o documentos ya seleccionados, los cuales se convierten en fuente de información sobre el tema. Las referencias seleccionadas son analizadas con el fin de identificar su alcance a nivel de protección a la gestante trabajadora y con especial énfasis en encontrar los puntos comunes y divergentes en los países analizados entre sí.(37)

#### **4.3 PROCESO DE ORDENAMIENTO Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.**

Una vez recopilada la bibliografía requerida, se hace un análisis “groso modo” de los artículos basado en los abstractos de estos documentos y una selección de las normas y jurisprudencias principales de los países seleccionados, con el objeto de clasificarlos y ordenarlos por temática y por país para así facilitar un abordaje sistemático y ordenado del análisis detallado de toda la bibliografía.

#### **4.4 CRITERIO DE ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS Y PROCESAMIENTO.**

La revisión y análisis detallado de los artículos y normas seleccionadas se hace de acuerdo con un derrotero de trabajo predefinido, el cual pretende encontrar y recopilar de forma ordenada los puntos en común y puntos de divergencia por país, así como los datos relevantes o considerados de importancia por país, pero que a su vez no son considerados o tenidos en cuenta en los otros países del estudio.

Una vez lo anterior, se procede a hacer el relato detallado de los hallazgos, una descripción del estado consolidado de cada uno de los países y un concepto por país, la elaboración de cuadros comparativos entre los países, aplicando variables comparables.

Estas variables se identifican y seleccionan de acuerdo con los mismos hallazgos.

En la parte final, se concluye sobre lo arrojado por el estudio del tema, se expresa un juicio u opinión sobre el tema generado por los integrantes del grupo de trabajo y se elaboran unas recomendaciones para el caso de Colombia.

Igualmente se tiene claro que, de esta revisión normativa, puede desprenderse como conclusión que en el caso colombiano se sugiere adelantar un trabajo de investigación detallado con el fin de proponer las reformas legales necesarias para que Colombia entre en un estado de avanzada en el proceso de protección de los riesgos laborales en las mujeres trabajadoras gestantes.

#### **4.5 PLAN DE DIVULGACIÓN.**

La estrategia de divulgación es colocar el trabajo como “texto libre” en la Biblioteca Fundadores de la Universidad CES. Se trabaja en la posibilidad de publicar este trabajo en la revista de la Federación Colombiana de Sociedades de Ginecología y Obstetricia – FECOLSOG.

#### **4.6 CONSIDERACIONES ETICAS.**

El presente trabajo es una monografía de investigación. De acuerdo con la Resolución 8430 de octubre 4 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, en su artículo 11, en el cual se clasifican las investigaciones por categoría de riesgo, se considera ésta, una investigación sin riesgo.

## 5. RESULTADOS.

### 5.1. PROTECCIÓN A LOS RIESGOS LABORALES DE LA MUJER GESTANTE TRABAJADORA EN ESPAÑA, CHILE Y COLOMBIA

A nivel internacional el ámbito de la normativa ha sido el escenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), allí se ha manifestado con mayor claridad la preocupación por la protección de la salud de la mujer trabajadora y de su hijo durante la situación de embarazo, parto reciente y en período de lactancia natural y es aquí donde se han dado las discusiones y se han formulado los convenios y recomendaciones de carácter general en materia de protección a la maternidad.

- **Convenio número 3 de 1919:** Trata sobre el empleo de las mujeres antes y después del parto. Refiere que no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas y recibirá las prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones. Tendrá derecho a la asistencia médica y si amanta a su hijo, tendrá derecho a dos descansos de media hora para permitir la lactancia.(38)
- **Recomendación número 95 de 1952:** Trata sobre protección de la maternidad, que establece por primera vez determinadas medidas dirigidas a la protección de la salud de la mujer embarazada durante la prestación de trabajo. Descanso de Maternidad debería ser prolongado hasta completar un período de 14 semanas. Las Prestaciones Económicas por Maternidad deberían ser del 100% del salario devengado. Las Prestaciones médicas que deban comprender la asistencia médica general y la asistencia por especialistas en el hospital o fuera de él, e incluso visitas a domicilio; la asistencia odontológica, el suministro de artículos farmacéuticos, dentales u otros artículos médicos o quirúrgicos. Otras prestaciones en dinero o en especie, tales como canastillas o una asignación para la compra de canastillas, el suministro de leche o una asignación de lactancia a las mujeres que lacten a sus hijos. Debe haber interrupciones para la lactancia de los hijos deberían representar una duración total de una hora y media, por lo menos, durante la jornada de trabajo. La Protección del Empleo declarando el período antes y después del parto ilegal para el empleador despedir a una mujer. La Protección de la Salud de las Mujeres Durante el Período de la Maternidad prohibiendo el trabajo nocturno y las horas extraordinarias y sus horas de trabajo, deberían estar distribuidas de suerte que puedan disfrutar de períodos adecuados de descanso. El empleo de una mujer en trabajos considerados por la autoridad competente como peligrosos para su salud o la de su hijo debería estar prohibido durante el embarazo y durante tres meses, por lo menos, después del parto o durante más tiempo aún, si la mujer lacta a su hijo. Una mujer empleada habitualmente en un trabajo considerado por la autoridad competente como peligroso para su salud debería tener derecho a ser transferida, sin reducción de salario, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.(39)

- **Convenio número 103 de 1952:** Relativo a la protección de la maternidad. Este Convenio define múltiples aspectos relacionado con la mujer, su hijo y los estados relacionados con la maternidad. Entre ellos están:
  - Definición de los términos mujer e hijo.
  - Descanso por maternidad y su duración.
  - Descanso prenatal suplementario por enfermedad relacionada con la maternidad.
  - Prolongación del descanso puerperal por enfermedad causada por el parto.
  - Prestaciones en dinero y prestaciones médicas durante el descanso.
  - Prestaciones con cargo a los fondos de la asistencia pública.
  - Tiempo para la lactancia y remuneración.
  - Ilegalidad del despido durante la ausencia.(33)
  
- **Convenio número 183 de 2000:** Recoge el convenio número 153 de 1957 y norma sobre la protección de la maternidad desde una perspectiva integradora, incluye medidas garantistas para la trabajadora que se encuentra en cualquier situación biológica relacionada con la maternidad.(40)

En síntesis, la normativa internacional en lo relacionado con la protección a la mujer gestante con carga laboral, se suscribe a lo dictado por la Organización Internacional del Trabajo y cada país es autónomo en cuanto a su implementación, pudiendo ratificarlo en su totalidad o parcialmente. Una vez ratificado y entrado en vigor, adquiere en carácter vinculante como norma nacional.

Al respecto es importante precisar que conforme con lo establecido en cada legislación la aplicación de los convenios se adecua a las necesidades de la región y su población, en el caso de las mujeres gestantes a continuación se explica lo indicado en tres países:

### **5.1.1 España.**

Las disposiciones de rango legal en el ámbito nacional de España, en las que se ha regulado lo relacionado con el estado de maternidad, embarazo, parto puerperio y lactancia, al igual que la licencia por maternidad, tienen como base en su definición los convenios y recomendaciones de la OIT, las Directivas de la Comunidad Europea, la Ley General de la Seguridad Social y su reglamentación y el Estatuto de los Trabajadores.(41,42)

Las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), operan como criterios orientadores de las políticas de los Estados partes y allí radica su importancia. Una vez ratificados por los países, toman fuerza vinculante.

Igualmente, la Directiva de la Comunidad Económica Europea (CEE) ha producido, en su interés y preocupación por el bienestar de la mujer trabajadora en todo lo relacionado con el estado de embarazo, recomendaciones en cuanto a las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora durante el embarazo, que haya dado a luz o en período de lactancia, recomendaciones que se han incorporado en la normatización española. La legislación comunitaria relativa a las cuestiones que afectan a las mujeres, se ha centrado tradicionalmente en un solo tema, y es en el de la

igualdad de oportunidades, buscando impacto en los derechos relativos a la maternidad y a las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres-madres europeas. Igualmente, ha conceptualizado y recomendado sobre el subsidio por maternidad y la protección especial al estado de embarazo, posparto y periodo de lactancia referente a la desvinculación laboral.(17)

La Ley General de la Seguridad Social, contenida en el Real Decreto Legislativo 1 del 20 de junio de 1994, reglamenta lo referente al Sistema de Seguridad Social en España y en su capítulo IV define lo relacionado con la licencia por maternidad. Regula la asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo, la recuperación profesional y las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva.(43,44)

En el desarrollo de la protección de la seguridad y salud de la trabajadora embarazada en España, las acciones del ordenamiento jurídico español son bastante recientes y se inician con la Ley 31 del 8 de noviembre de 1995, Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y fue la que introdujo en el derecho español por primera vez una regulación específica para los supuestos de maternidad, estableciendo diversas medidas de protección de la trabajadora embarazada, de parto reciente o en período de lactancia. Posteriormente esta ley es modificada por la Ley Orgánica 3 de 2007.(45,46)

Ley 31 del 8 de noviembre de 1995:

- Determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. También aplica para el periodo de lactancia.
- La trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. También aplica para el periodo de lactancia.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.(45)

La Ley 39 de 1999: Introduce modificaciones a la Ley 31 de 1995.

- Normatiza sobre las actuaciones que debe realizar el empresario para salvaguardar debidamente la salud y la seguridad de la madre y del hijo, la prestación económica por riesgo durante el embarazo y la nulidad del despido por embarazo.(47)

La Ley Orgánica 3 de 2007:

- Trata sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la prestación económica de la Seguridad Social y elimina el período mínimo de cotización para acceder a la prestación económica durante el embarazo, el cual era de 180 días.
- Incrementa la cuantía de la prestación económica que pasa a ser del 100% de la base salarial, antes en 75%.

- Regula la protección de la mujer en los supuestos de riesgo durante el embarazo y riesgo en periodo de lactancia hasta que el hijo cumpla 9 meses en lo relacionado con suspensión temporal del contrato de trabajo.(46)

Real Decreto 295 de 2009:

- Regula las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural incluyendo la adopción y el acogimiento familiar. Para el cálculo del subsidio por maternidad, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Se tendrá derecho al subsidio por maternidad a partir del mismo día en que dé comienzo el periodo de descanso. La duración del subsidio por maternidad será de dieciséis semanas ininterrumpidas que se ampliará en dos semanas por cada hijo o menor a partir del segundo y en caso de discapacidad del hijo se ampliará la duración del subsidio en dos semanas adicionales y en los casos de hospitalización del neonato a continuación del parto podrá ampliarse hasta un máximo de trece semanas.
- La denegación, anulación y suspensión del derecho puede darse cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio o cuando el beneficiario trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes periodos de descanso. Las prestaciones económicas por maternidad serán gestionadas directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Para esto debe presentarse informe de maternidad en el que se certifica la fecha probable del parto y cuando la trabajadora inicie el descanso con anterioridad al parto.
- El subsidio por paternidad es de cuatro semanas de acuerdo con la Ley 9/2009. Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores, por cuenta ajena o por cuenta propia siempre que reúnan la condición general de estar afiliados en algún régimen del sistema de la Seguridad Social, acrediten un periodo mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio.(48)

Real Decreto 298 de 2009:

- Aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.(49)

Otras normativas a tener en cuenta son:

Constitución Española. Define el derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral, el derecho constitucional a la protección de la salud y la seguridad e higiene en el trabajo.(50)

Real Decreto Legislativo 5 de 2000. Define en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia, está tipificado como infracción muy grave y entrega directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo. Las obligaciones del empresario se encuentran normatizadas y les corresponde llevar a cabo las acciones para proteger la seguridad y la salud de la madre y/o el hijo tanto en el embarazo como en la lactancia, elaborar listado de puestos de trabajo sin riesgo para la mujer embarazada o en periodo de lactancia, así

como identificar los puestos de trabajo exentos de riesgos para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, evaluar los riesgos de acuerdo con la naturaleza, el grado y la exposición de las trabajadoras.

Al igual la trabajadora tiene deberes y derechos y es ella quien decide si le comunica a su empresa su estado de embarazo, al considerarlo parte de la privacidad de la persona. Al hacerlo, se debe solicitar de inmediato la evaluación de su puesto de trabajo, proceder de inmediato a eliminar o corregir los riesgos, en caso de no eliminación del riesgo, debe acudir a su médico de familia, exponerle la situación y solicitar una baja por enfermedad común. Si no es posible corregir el riesgo se solicita la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo y manejo de la contingencia como origen laboral para efecto de incapacidades.(51)

La jurisprudencia en España ha tenido gran influencia de la Directiva de la Comunidad Económica Europea (CEE), al igual que del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) y ha servido como fundamento jurídico en numerosas sentencias y tutelas frente al despido por razón de maternidad y sobre la protección de la seguridad y la salud de la madre y el hijo en periodo de embarazo y lactancia.(17,41)

Sentencias dictadas por el TJCE han contribuido a propiciar avances en lo referente a los derechos de las mujeres trabajadoras en cuanto a igualdad de trato y no discriminación, prohibición del empleo de mujeres para trabajos subterráneos en el sector minero, trabajos en medio hiperbárico y trabajos de buceo, mantenimiento de la remuneración o a los complementos inherentes a su condición profesional como la calidad de superiora jerárquica, con su antigüedad y con sus cualificaciones profesionales cuando haya sido provisionalmente destinada, a causa de su embarazo, a un puesto de trabajo en el que realiza tareas distintas de las que ejercía antes de ese traslado. La protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no debe desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo y no debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres.(52)

Específicamente en España, con relación a la jurisprudencia referida a las prestaciones por riesgo durante el embarazo y lactancia, se pueden relacionar las siguientes sentencias:

- Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 62 de 2007: Esta sentencia, referida a una situación de riesgo en el embarazo. Los daños al embarazo pueden proceder tanto por acción como por omisión. La no actuación de la empresa vulnera los derechos fundamentales. No es preciso que la lesión a la integridad física se haya consumado para adoptar medidas de prevención del riesgo. Para salvaguardar el derecho a la intimidad, no es obligatorio comunicar el embarazo a la empresa.(53)
- Sentencia del Tribunal Constitucional 161 de 2004: Establece la obligación del empresario de adoptar las medidas de prevención y protección del embarazo, estableciendo la jerarquía de estas medidas (evaluación, cambio de puesto y baja retribuida por riesgo en el embarazo). Aborda con profundidad la discriminación laboral de la mujer, no sólo por la cuestión del sexo, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo.(54)

### 5.1.2 Chile.

En el contexto chileno, el Convenio 103 de la OIT se encuentra en vigor y se aplican los diferentes instructivos sobre la protección a la maternidad. Su campo de aplicación es para las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, además de las mujeres que trabajan en su domicilio. Toda mujer a la que se aplique el presente convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de Maternidad. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.(33,55)

La norma es protectora de la mujer embarazada siempre teniendo en cuenta el bienestar de su labor reproductora, involucra especial cuidado al hijo, lo cual se ve reflejado en las normas constitucionales referidas a la salud del feto y el recién nacido. El Código del Trabajo hace referencia a las trabajadoras que habitualmente están ocupadas en labores consideradas peligrosas o perjudiciales, lo cual involucra al hijo que está por nacer. Define labores perjudiciales para la salud de la trabajadora, grandes esfuerzos físicos, mantenerse de pie por largos periodos de tiempo, labores que deben desarrollarse en horario nocturno o fuera de la jornada normal y trabajos que las autoridades de salud declaren inconvenientes para el estado de gravidez de la trabajadora. En este sentido, el empleador no podrá en ningún caso exigir a la trabajadora embarazada la realización de trabajos peligrosos para su estado, ya sean ocasionales o habituales. En caso de requerirse la reubicación laboral, no podrá haber una reducción en la remuneración ni eliminación de estipendios como bonos por trabajo nocturno o pago de horas extras. La licencia de maternidad es un hecho reconocido y en razón de proteger la salud de las madres trabajadoras y de sus hijos hace que sea necesario un periodo de descanso al nacer su hijo con las garantías de reincorporación a su empleo.(55,56)

El periodo de licencia por maternidad ha sido ratificado por el convenio 183 de la OIT, el cual establece un periodo mínimo de 14 semanas como licencia de maternidad, pero está acompañado de la recomendación 191 de la OIT, que propone que los gobiernos que ratifiquen el convenio, amplíen la licencia por maternidad a 18 semanas. Chile sigue bajo los lineamientos establecidos por la OIT y se dispone de 18 semanas de descanso maternal, configurados con un descanso prenatal de 6 semanas y uno postnatal de 12 semanas.(33,57)

La Ley 19.591 de 1998, promulgada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo, estableció modificaciones al Código del Trabajo que protegen la maternidad de las trabajadoras. En este sentido, uno de sus mayores aportes es resguardar la permanencia en el trabajo de la mujer, conocido como Fuero Maternal, y la mantención de renta durante el periodo de pre y post natal. Existen diferentes periodos de descanso para las madres y para padres, contemplados en la ley. Estos incluyen el periodo antes y después del nacimiento. Los periodos de descansos prenatal son de 6 semanas anteriores a la fecha probable de parto y postnatal de 12 semanas, contadas desde el nacimiento del hijo. Posterior a la licencia posnatal sobreviene la licencia postnatal parental que se inicia a continuación del periodo de postnatal, tras cumplirse las 12 semanas después del parto y puede ejercerse tomando 12 semanas a jornada completa, con 100% subsidio, o 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio

correspondiente. En ambos casos se debe avisar al empleador 30 días antes de comenzar el postnatal parental mediante una carta certificada indicando la forma en que lo realizará la gestante trabajadora.(58)

### **5.1.3. Colombia.**

En relación con el tema de la maternidad en Colombia, los decretos 2363 de 1950 y 3743 de 1950, han hecho modificaciones y ajustes al Código Sustantivo del Trabajo, pero se limitaron a reiterar la prohibición de despedir a la mujer embarazada sin cumplir con los procedimientos legales.(9,59)

Colombia, ha evolucionado notablemente en el régimen de protección al “fuero de maternidad”, logrando un nivel adecuado de amparo como resultado del desarrollo normativo y jurisprudencial de los principios constitucionales impuestos por la carta política de 1991. El trato igualitario entre hombres y mujeres debe traer implícito diferenciaciones entre uno y el otro en razón del género, pues el hecho de ser mujer, pone de presente la posibilidad del embarazo, derecho que requiere especial protección, pues opera para la mujer la estabilidad laboral reforzada, que no es otra cosa que la garantía de estabilidad laboral y prohibición de despido por parte del empleador a causa del embarazo de ella. La alta tasa de desempleo en Colombia para las mujeres y especialmente el alto índice de informalidad laboral, no permiten que gran parte de las trabajadoras puedan realizar sus cotizaciones al sistema de seguridad social en salud, impidiendo que un número significativo de ellas pueda optar por los beneficios de protección a la maternidad.(60–64)

La Corte Constitucional Colombiana considera que la mujer embarazada tiene un derecho a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación lo constituye el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez. El fuero de maternidad aparece reconocido por el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo donde se manifiesta el deber de protección de la mujer embarazada y considera que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia y en caso de despido tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios, indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, lo cual ha sido ratificado en sentencias diferentes. De igual manera se manifiesta en la entrada en vigor de los Tratados Internacionales y convenios que orientan a los Estados y a la sociedad hacia la obligación de respetar los derechos de la mujer en el embarazo o en el período de lactancia, lo que permite lograr la Estabilidad Laboral Reforzada para la mujer en embarazo o en su periodo de lactancia.(33,38,39,57,65)

Los cambios más recientes en la normatividad colombiana con relación a la protección de la maternidad, a la mujer y al recién nacido, tienen que ver con la Ley 1822 de enero 4 de 2017 (Ley María), por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia (Modifica los artículos 236 y 239 del código sustantivo). La licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido, se extiende a dieciocho semanas en la época de parto, remuneradas con el salario que devengue al momento de iniciar la licencia o con el salario promedio en el último año de

servicio o proporción laborada. Como requisito, debe presentar certificado médico sobre el estado de embarazo, indicación del día probable del parto y el día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. Igual aplica para la madre adoptante, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tiene en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho semanas. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas.

Las dieciocho semanas de licencia a las que tiene derecho se toman de la siguiente manera: licencia de maternidad preparto de una semana con anterioridad a la fecha probable del parto y licencia de maternidad posparto. Esta licencia de diecisiete semanas contadas desde la fecha del parto. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho días (Ley María) de licencia remunerada de paternidad la cual estará a cargo de la EPS. La licencia de paternidad es una licencia remunerada que se le concede al trabajador al nacimiento de un hijo, la cual está dada por la denominada Ley denominada Ley María, la cual consiste en que el padre tiene derecho a ocho días de permiso por nacimiento de un hijo si ambos padres han cotizado a la seguridad social. Si sólo el padre es el que ha cotizado a la seguridad social la licencia se concederán cuatro días.(66)

El empleador o patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis meses de edad del hijo. Además el empleador tiene la obligación de conceder más descansos que los señalados si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.(9)

Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa y su despido sin autorización de las autoridades competentes otorgan el derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta días de trabajo. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón no disfrute de la semana de preparto obligatoria y/o de algunas de las 17 semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las 17 semanas. En caso del parto múltiple tendrá el derecho al pago de 2 semanas adicionales, y en caso de que el hijo sea prematuro, el pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.(66)

Después del reconocimiento de la licencia de maternidad en la legislación laboral, como se encuentra estipulado en el Código Sustantivo del trabajo, la Ley 100 de 1993, el decreto 806 de 1998 y el decreto 047 de 2000 es obligación del Estado asistir y proteger a la mujer durante el embarazo y después del parto y de garantizar los derechos del recién nacido, como quedo estipulado en la Sentencia T-034/07. Posteriormente desde 1996 se empezaron los pronunciamientos de la corte constitucional respecto al pago de las licencias de maternidad como son la (T-568/96; T- 270/97; T- 662/97; T-139/ 99; T-792/98; T-093/99 y T-320/16). Desde entonces el tribunal estableció en la Sentencia T460/03 las reglas para que fuera procedente la acción de tutela orientada al pago de la licencia.

Con posterioridad a la Constitución de 1991, la Corte constitucional ha tenido una intensa actividad interpretativa en cuanto a la protección de la maternidad se refiere. Entre los

años 1992 y 1993 a raíz de diferentes acciones de tutela, el problema jurídico de la protección laboral a la mujer en estado de embarazo o lactancia es tocado por primera vez, con un análisis profundo en la sentencia T-179 de 1993, la cual se puede identificar como la sentencia hito fundadora de línea. En años posteriores, 1993 a 1996, se dan múltiples fallos emitidos por la Corte, reiterativos de jurisprudencia, entre los cuales se puede mencionar, las sentencias T-179 de 1993, T-606 de 1995, T-694 de 1996, la T-568 de 1996, entre otras.(60)

Para el año de 1996 con la sentencia C-710, se analiza por cargos de constitucionalidad el artículo 240 del código sustantivo del trabajo, allí se conceptualiza la doctrina constitucional sobre la protección a los derechos de la mujer en estado de embarazo y aparece como principio protector de la mujer trabajadora en estado de embarazo la estabilidad reforzada, entendiéndose esta como la protección legal a la mujer trabajadora embarazada para que no sea despedida de su trabajo, excepción hecha de obtener el empleador permiso del inspector de trabajo, y para lo cual procederá indemnización para la afectada.

En el año 1997 la Corte Constitucional, emite el fallo C-470, en virtud de demanda de constitucionalidad del artículo 239 del código sustantivo del trabajo. En este fallo indica que no solo procede la indemnización especial por despido en estado de embarazo prevista en el ordenamiento laboral, sino que, además, si se comprueba que no hubo justa causa para el mismo, se entenderá que el despido de la mujer embarazada trabajadora es ineficaz y se entenderá que entre las partes sigue operando la relación laboral con todos sus deberes y derechos.

La Corte Constitucional, en el año 2004 a través de la sentencia T-778, consolida los parámetros para la protección constitucional de la mujer trabajadora embarazada y fija que los acuerdos y los tratados internacionales imponen al Estado y a la sociedad la obligación de proteger a la mujer embarazada, la mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser discriminada en el campo laboral y la terminación unilateral de los contratos laborales por causa de embarazo puede rebasar los límites legales y adquirir el rango constitucionalidad y el despido en los periodos legalmente amparados dentro de la maternidad y de la lactancia, sin que medie autorización previa del funcionario competente, será considerado nulo.

Por último, la sentencia T-646 de 2012, expresa fallos sobre la licencia de maternidad para su cuidado y el del niño y la remuneración.

La corte constitucional, en el año 2013 a través de la sentencia SU-070 fija los fundamentos normativos de la protección laboral reforzada de una mujer embarazada o en lactancia, el cual estipula en su artículo 43 que la mujer durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del estado y recibirá de este subsidio alimentario en caso de desempleo o de quedar desamparada.

La sentencia SU-071 de 2013 fortalece los parámetros de la corte constitucional en relación con la protección a la mujer embarazada y lactante en empresas de servicios temporales, conforme a las reglas establecidas en la sentencia SU070 del 2013.

Adicionalmente, la corte constitucional en el 2018 a través de la Sentencia SU075 consolida el principio de inmediatez en acción de tutela para proteger el derecho

fundamental a la estabilidad laboral reforzada de mujer en estado de Gestación, unificando la Sentencia SU-070 del 2013 los criterios que se presentaron en las diferentes salas de revisión de la corte y sistematizo las pautas normativas aplicables al asunto.

## **5.2 BENEFICIOS DE LA MUJER GESTANTE TRABAJADORA EN ESPAÑA, CHILE Y COLOMBIA**

En los países objeto de esta revisión, se evidencian una variada diversidad de políticas y normas que buscan como objetivo primordial otorgar beneficios encaminadas a la protección de la población vulnerable, en este caso, a la mujer gestante que tiene carga laboral. Estos objetivos apuntan a promover y ratificar condiciones como la no discriminación en función del sexo, la protección de la maternidad comprendida por el embarazo, parto y lactancia, la preservación del empleo luego de sucedida la maternidad, la protección contra el despido laboral y la estabilidad económica a través de las licencias por maternidad y permisos remunerados en relación con la gestación y lactancia. En general, son beneficios que propenden por el bienestar integral y seguridad del binomio madre hijo.

En estrecha relación, está otro objetivo fundamental, el cual tiene que ver con la mitigación o control total de todos los riesgos laborales que, de no ser controlados, tendrían un impacto en la aparición de situaciones de morbilidad que afectarían a la misma mujer, a su futuro hijo o a ambos.

Si bien es cierto que la gestación dificulta la realización de determinadas actividades laborales y de la vida diaria, el embarazo y la lactancia, salvo contadas excepciones, son perfectamente compatibles con la actividad laboral. Pero para que exista esa compatibilidad, el trabajo no debe suponer un riesgo para el feto ni para la futura madre, es aquí donde las medidas de prevención toman valor.

El trabajo supone una oportunidad única para que la mujer embarazada se mantenga activa y en forma, tanto física como psicológicamente y la actividad laboral ayuda a enfrentarse mejor al embarazo porque evita estar pendiente exclusivamente del mismo.

El lugar de trabajo es un escenario complementario para la promoción y prevención de la salud de la futura madre, permitiéndole recibir información y formación útil para el desarrollo de la actividad laboral y de la vida diaria en relación con su estado. El trabajo crea, además, una oportunidad para que la trabajadora reciba apoyo social, lo que sin duda contribuye a mejorar su salud y a amortiguar el estrés y su impacto en la gestación.

La empresa debe jugar un papel determinante en la creación de entornos seguros, saludables y amigables para las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que estén en periodo de lactancia. Un entorno seguro, saludable y amigable para la maternidad es una buena medida de prevención de los riesgos que conlleva la maternidad.

### **5.2.1. España:**

#### **Asistencia sanitaria:**

- Asistencia médica integral en los casos tanto de maternidad como lo relacionado con enfermedad general y accidentes laborales.

#### **Derecho a ausentarse del trabajo:**

- Derecho a ausentarse de su trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, con derecho a remuneración normal.
- Nulidad del despido por embarazo.

#### **Prestaciones económicas:**

- Licencia por maternidad y paternidad.
- Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.
- Prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural incluyendo la adopción y el acogimiento familiar.
- Duración del subsidio por maternidad de 16 semanas ininterrumpidas que se ampliará en dos semanas por cada hijo o menor a partir del segundo y en caso de discapacidad del hijo se ampliará la duración del subsidio en dos semanas adicionales y en los casos de hospitalización del neonato a continuación del parto podrá ampliarse hasta un máximo de trece semanas.
- Igualdad efectiva de mujeres y hombres en la prestación económica de la Seguridad Social
- No aplicación efectiva de período mínimo de cotización para acceder a la prestación económica durante el embarazo.
- Cuantía de la prestación económica del 100% de la base salarial.
- El subsidio por paternidad es de 4 semanas para los trabajadores que acrediten un periodo mínimo de cotización de 180 días, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio.

#### **Naturaleza del trabajo:**

- Determinación de la naturaleza del trabajo, el grado y la duración de la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo.
- Derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado de embarazo y lactancia.
- Protección en los supuestos de riesgo durante el embarazo y riesgo en periodo de lactancia hasta que el hijo cumpla 9 meses en lo relacionado con suspensión temporal del contrato de trabajo.
- El empresario está obligado a elaborar el listado de puestos de trabajo sin riesgo para la mujer embarazada o en periodo de lactancia.

#### **Derechos y deberes de la trabajadora:**

- Es ella quien decide si le comunica a su empresa su estado de embarazo, al considerarlo parte de la privacidad de la persona.

- Si decide comunicar su estado, debe solicitar de inmediato la evaluación de su puesto de trabajo para proceder de inmediato el empleador a eliminar o corregir los riesgos.
- En caso de no eliminación del riesgo, debe acudir a su médico de familia, exponerle la situación y solicitar una baja por enfermedad común.
- Si no es posible corregir el riesgo se solicita la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo y manejo de la contingencia como origen laboral para efecto de incapacidades.

### **5.2.2. Chile:**

#### **Asistencia sanitaria:**

- Asistencia médica integral en los casos tanto de maternidad como lo relacionado con enfermedad general y accidentes laborales. Igual derecho para el recién nacido
- La norma es protectora de la mujer embarazada siempre teniendo en cuenta el bienestar de su labor reproductora, involucra especial cuidado al hijo, lo cual se ve reflejado en las normas constitucionales referidas a la salud del feto y el recién nacido.

#### **Prestaciones económicas:**

- Periodo de licencia por maternidad de 18 semanas configurados con un descanso prenatal de 6 semanas y uno postnatal de 12 semanas.
- Posterior a la licencia de maternidad se da garantía de reincorporación a su empleo.

#### **Naturaleza del trabajo:**

- No se permiten labores consideradas peligrosas o perjudiciales, lo cual involucra al hijo que está por nacer.
- Define labores perjudiciales para la salud de la trabajadora tales como grandes esfuerzos físicos, mantenerse de pie por largos periodos, labores que deben desarrollarse en horario nocturno o fuera de la jornada normal y trabajos que las autoridades de salud declaren inconvenientes para el estado de gravidez de la trabajadora.
- El empleador no podrá en ningún caso exigir a la trabajadora embarazada la realización de trabajos peligrosos para su estado, ya sean ocasionales o habituales.
- Derecho a la reubicación laboral.
- No podrá haber una reducción en la remuneración ni eliminación de estipendios como bonos por trabajo nocturno o pago de horas extras.

### **5.2.3. Colombia:**

#### **Asistencia sanitaria:**

- Derecho a la asistencia médica y a proteger a la mujer durante el embarazo y después del parto y de garantizar los derechos del recién nacido.
- La mujer durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del estado y recibirá subsidio alimentario en caso de desempleo o de quedar desamparada.

#### **Derecho a ausentarse del trabajo:**

- Tiempo para lactancia. El empleador o patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo durante los primeros 6 meses. No se puede hacer descuento de su salario.
- Mayor número de descansos si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

#### **Prestaciones económicas:**

- Licencia por maternidad de 18 semanas remuneradas con el salario que devengue al momento de iniciar la licencia o con el salario promedio en el último año de servicio o proporción laborada.
- La licencia en la época del parto e incentivos se otorga para proporcionar la adecuada atención y cuidado del recién nacido.
- La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tiene en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho semanas.
- En caso del parto múltiple tendrá el derecho al pago de 2 semanas adicionales, y en caso de que el hijo sea prematuro, el pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.
- Licencia por maternidad para la madre adoptante, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado.
- Licencia remunerada de paternidad para el esposo o compañero permanente de 8 días si ambos padres han cotizado a la seguridad social. Si sólo el padre es el que ha cotizado a la seguridad social la licencia se concederán 4 días.

#### **Naturaleza del trabajo:**

- Determinación de la naturaleza del trabajo, el grado y la duración de la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo.
- Derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado de embarazo y lactancia.
- Protección en los supuestos de riesgo durante el embarazo y riesgo en periodo de lactancia hasta que el hijo cumpla 9 meses en lo relacionado con suspensión temporal del contrato de trabajo.

#### **Derechos y deberes de la trabajadora:**

- Trato igualitario entre hombres y mujeres sin diferenciaciones de género.
- El fuero de maternidad consistente en el deber de protección de la mujer embarazada que considera que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.
- Estabilidad laboral reforzada la cual consiste en la garantía de estabilidad laboral y prohibición de despido por parte del empleador a causa del embarazo de ella. No puede haber despido del trabajo por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa. En caso de hacerlo sin justa causa, procede la indemnización.
- Si se comprueba que no hubo justa causa para el despido, se entenderá que el despido de la mujer embarazada trabajadora es ineficaz y que entre las partes sigue operando la relación laboral con todos sus deberes y derechos.
- Para otorgar la licencia de maternidad debe presentar certificado médico sobre el estado de embarazo, indicación del día probable del parto y el día desde el cual debe

empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

### **5.3 MEDIDAS PREVENTIVAS RESPECTO A LOS PRINCIPALES FACTORES DE RIESGO DE MUJER GESTANTE TRABAJADORA**

A nivel global y específicamente en los países que se analizaron en esta revisión, se evidencia que las normas establecen las reglas que garantizan la prevención de los riesgos en las madres gestantes trabajadoras y define los criterios de prevención con la finalidad de disminuir los riesgos de morbilidad y mortalidad, la protección de los derechos de la población de mujeres gestantes en relación con su actividad laboral y a la vez que define sus deberes frente a su empleador.

Las normas internacionales del trabajo revisten la forma de Convenios y Recomendaciones y fijan condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales como son la libertad sindical, el derecho de sindicalización, el derecho de negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la igualdad de oportunidades y de trato sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, la erradicación de las formas de trabajo infantil, así como la protección a la mujer gestante que desarrolla una actividad laboral.

Todas estas directrices se ven plasmadas en la Constitución Política de cada país, en la adopción y puesta en vigor de los convenios y directrices internacionales y en las normas específicas que reglamentan la actividad. Es claro que en el caso de los países que fueron objeto de esta revisión, gran parte de estos convenios y recomendaciones, son adoptados y puestos en vigor en cada uno de ellos.

#### **5.3.1. España.**

##### **Seguridad e Higiene en el Trabajo:**

Este es un derecho que afecta tanto a la mujer como al feto y es mandato constitucional velar por la seguridad e higiene en el trabajo. La salud reproductiva, como elemento necesario de una buena salud, debe ser protegida en todos los ámbitos, incluido el ámbito laboral. Se crean disposiciones de tipo legal que aplican a los empleadores y demás intervinientes en relación con la actividad laboral, las cuales buscan la prevención de los efectos dañinos de esta actividad sobre la mujer embarazada y su futuro hijo.

- **Protección de la Maternidad:** La protección de la maternidad en el trabajo debe preservar la salud de la trabajadora y de su hijo y su empleo, por lo tanto, se pretende una doble finalidad, la prevención de los daños derivados del trabajo sobre la mujer y su descendencia y la prevención de las desigualdades y de la discriminación en el empleo ligadas a la situación de embarazo, parto y lactancia.

- **Puestos de trabajo:** Se deben garantizar puestos de trabajo seguros y saludables, exentos de riesgo para la reproducción es garantizar una mejor calidad de vida y de trabajo para todos y una mejor salud para la población trabajadora.
- **Tipos de actividad:** Los empleadores deben llevar a cabo intervenciones preventivas sobre los tipos de actividad laboral y en los puestos de trabajo, tendientes a prevenir los efectos de la exposición de la mujer embarazada, la que ha dado a luz recientemente o la que se encuentra en el periodo de lactancia, todo esto a partir del conocimiento de los cambios fisiológicos y anatómicos que ocurren en estos periodos.
- **Fichas de riesgo:** Desarrollar fichas de riesgo de los agentes para los que existe evidencia o sospecha de efectos sobre la maternidad, proponiendo mapas técnicos para identificar el riesgo potencial de los puestos de trabajo basados en exposiciones múltiples, duración y frecuencia de la exposición y de las características o estado de salud de la trabajadora.
- **Listado de puestos de trabajo:** Una vez identificados y evaluados los riesgos se deben proponer las medidas preventivas idóneas. Los empresarios deben elaborar un listado de puestos de trabajo sin riesgo para la mujer embarazada, que ha dado a luz recientemente o en periodo de lactancia.
- **Reubicación de puesto de trabajo:** La trabajadora, con carácter voluntario, pondrá en conocimiento de su empleador su condición de embarazo con el fin de reubicarla laboralmente y de aplicar las medidas preventivas adecuadas para salvaguardar su salud y la de su descendencia. Es deber del empleador suministrar la información sobre los riesgos en los diferentes puestos de trabajo en todo momento. El derecho de información implica la obligación del empresario de informar de los riesgos a los que puedan estar expuestas las trabajadoras o embarazadas o en periodo de lactancia natural.
- **Evaluación de los riesgos laborales:** Es un proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para así poder decidir sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. Si las medidas no son racionalmente posibles, se procede a trasladar a la trabajadora gestante a un puesto exento del riesgo. De no ser posible el traslado, procede la suspensión del contrato de trabajo y se inicia el trámite de obtención del correspondiente subsidio de riesgo durante el embarazo.
- **Listado de agentes nocivos:** Los empleadores deben llevar a cabo la elaboración de un listado de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del recién nacido durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.
- **Descanso durante la jornada laboral:** Las trabajadoras embarazadas y madres lactantes tienen la posibilidad de descansar en condiciones adecuadas durante su jornada laboral.

## Evaluación de riesgos

La Evaluación de Riesgos es un instrumento clave para determinar qué puestos o condiciones de trabajo presentan riesgos específicos para la salud reproductiva, para la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia. Es un instrumento de prevención fundamental para el empresario a la hora de eliminar, minimizar o controlar los riesgos

para la seguridad y salud de la futura madre o del feto. En la evaluación se tendrán en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en la salud de la materna, en la del feto o en la del lactante.

La adopción de las medidas preventivas luego de la evaluación de riesgos, se desarrollará de forma jerarquizada y comprende la adaptación de las condiciones y del tiempo de trabajo o la eliminación del riesgo, siendo esta última la mejor opción. Cuando no sea posible eliminar el riesgo en su totalidad, se optará por la reducción del mismo.

El cambio de puesto de trabajo o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en el que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto anterior.

Se contempla una reducción del 50% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, en los supuestos en que, por razón de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, se destinará a la trabajadora a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Suspensión de contrato por riesgo: Si el cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.

### **Vigilancia de la salud.**

Es uno de los instrumentos que utiliza la Medicina del Trabajo para controlar y hacer el seguimiento de la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de la población trabajadora. Deberá realizarse en función de la evaluación de riesgo realizada.

La identificación de las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz recientemente o que se encuentren en periodo de lactancia es tarea fundamental y se debe realizar un seguimiento a dichas trabajadoras para comprobar la compatibilidad del puesto de trabajo con su estado y el mantenimiento de la salud.

### **5.3.2. Chile.**

Las normas sobre la protección a la mujer gestante que se aplican en Chile, establecen derechos irrenunciables y dan cuenta de una transformación cultural significativa que ubica el rol de la mujer en la sociedad, más allá del espacio tradicional de las tareas domésticas y del cuidado de los niños.

Se establecen derechos irrenunciables para las mujeres que trabajan durante el embarazo y la normativa tiene como finalidad, tanto el resguardo de la relación empleador trabajadora, como la integridad de la mujer gestante y de su hijo recién nacido.

Los deberes del empleador y los derechos de la trabajadora se encargan de regular los descansos, permisos especiales, licencias, subsidios y fuero maternal, por lo que contemplan todo el espectro de cuidados que deben garantizarse para estar en una condición saludable durante este periodo de su vida y los primeros años de vida del menor.

**Fuero laboral:** Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso o licencia de maternidad, la trabajadora gozará de fuero laboral el cual es el derecho a no ser despedida de su trabajo por su condición de madre. Esta medida previene contra los riesgos económicos produce estabilidad emocional no tener el temor de perder su fuente de ingresos.

### **Seguridad e higiene en el trabajo:**

En el momento en que la mujer comienza a tomar parte en la vida laboral debe tener siempre presente la bifuncionalidad, es decir, como trabajadora y como madre, puesto que el embarazo va produciendo ciertos cambios hormonales, biológicos y corporales que modifican la forma de desarrollo normal y con ello se impide y limita en algunos casos la realización de ciertas conductas propias de la vida laboral.

La norma legal en Chile protege a la madre gestante trabajadora, para ello ha precisado las restricciones laborales temporales en las actividades que se consideran como perjudiciales para su salud o la del feto o recién nacido. Para lograr esta medida preventiva, se tienen en cuenta los principales factores de riesgo a los cuales se encuentran expuesta por su labor en los diferentes puestos de trabajo dentro de las empresas.

Los departamentos de Salud Ocupacional de las empresas deben identificar estos factores de riesgo generales y en casos particulares, a través de informe médico, sobre las restricciones que debe tener en determinado caso una trabajadora, igualmente se encargan de la adopción de las medidas preventivas establecidas dentro de cada puesto de trabajo.

### **Tipos de actividad:**

El legislador se ha encargado de poder brindar la protección necesaria a la mujer en su condición de madre y de trabajadora, para esto, ha desarrollado diversas normativas y ha señalado fuertes sanciones para aquellos casos en que se infringen dichas normas, validando con ello el claro sentido protector de la legislación y estableciendo claramente las limitaciones al empleador respecto de la relación laboral con las trabajadoras durante su periodo de embarazo y postparto.

Se establecen acciones de prevención por parte de los empleadores en los cuales se tiene en cuenta lo relacionado con los turnos laborales nocturnos, realización de horas extras, manejo de elementos o mercancías pesadas, permanencia de pies, trabajos en altura, laboratorios químicos, exposición a ruido, vibraciones y radiaciones ionizantes.

**Atención en salud:** La trabajadora cuenta con el seguro de enfermedad para el sector laboral obrero, el cual debía incluir también la cobertura a las prestaciones médicas que

deriven el estado de maternidad y del parto. Dentro de las actividades médicas se encuentran todas las encaminadas a la prevención de las complicaciones del embarazo y el parto en cualquiera de sus etapas, al igual que la lactancia.

Se establece la obligación de mantener salas cunas en las empresas con más de 50 trabajadoras, con espacios apropiados para la atención del neonato y la lactancia al interior de la jornada laboral. Para esto se dispone de un permiso laboral concedido a la madre.

**Ambiente laboral:** Es responsabilidad de la empresa y el empleador la creación de ambientes laborales propicios para la madre trabajadora en el desarrollo de su función como trabajadora y como madre. Igualmente, las autoridades gubernamentales, deben vigilar que este ambiente propicio se mantenga en orden y que se disponga en la empresa de un mecanismo rápido y concreto que pueda mantener este ambiente, bien sea, previniendo mediante incentivos o sancionando el incumplimiento de forma ejemplar. El empleador debe asumir un rol protector que le asigna la legislación dentro de la relación laboral.

### 5.3.3. Colombia.

El papel de la mujer en la productividad y la economía, la igualdad entre sexos y el hecho de que la mujer es el único ser capacitado anatómicamente y fisiológicamente para gestar vida, hace que sea indispensable reconocer, que además de desempeñarse como trabajadora, también lo hace como embarazada, lo cual implica que deba renunciar o modificar parte de sus actividades laborales de manera temporal. El gobierno y la sociedad deben darle el lugar que merece la gestante trabajadora y su hijo, principalmente en lo que respecta a su bienestar físico, económico y emocional. Esto ha tenido como consecuencia la expedición de una legislación social encaminada a buscar la protección del trabajo de la mujer, especialmente de aquella que se encuentra en estado de gestación.

Constitucionalmente, las personas nacen libres e iguales, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo y se protege especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta. La mujer trabajadora embarazada goza de esta protección especial del Estado Colombiano. La protección de la maternidad es un elemento esencial en la igualdad de oportunidades y busca que las madres puedan combinar satisfactoriamente sus funciones reproductiva y productiva a fin de evitar la desigualdad en el trato durante el empleo.

- **Beneficios al neonato:** Con las medidas de prevención, se busca el fin primordial del beneficio al neonato a través de la posibilidad de tener el inicio de la vida del contacto con la madre y el cuidado al relacionarse ambos para proporcionarle un desarrollo armónico e integral.
- **Fuero Maternal:** La protección constitucional a la mujer embarazada se concreta con

el desarrollo de la figura del fuero de maternidad que comprende el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante o en estado de lactancia que conlleva el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, lo que se traduce en una medida de prevención de posibles trastornos y desequilibrios emocionales que conllevaría la pérdida de la estabilidad económica.

- **Tipos de actividad:** La promoción de los cuidados necesarios que la materna debe tener durante su estado de gravidez en su estancia laboral son claras medidas de prevención y protección a la maternidad. Se ejerce prevención en el tipo de labor que desarrolla la mujer al quedar prohibido emplear a las mujeres en trabajos que se relacionen con el uso de algunos productos químicos usados en pinturas y pigmentos, trabajos subterráneos de las minas o que requieran grandes esfuerzos.
- **Asistencia médica:** El plan obligatorio de salud para las mujeres en estado de embarazo cubre los servicios de salud en el control prenatal, la atención del parto, el control del postparto y la atención de las afecciones relacionadas directamente con la lactancia.

### **Seguridad e Higiene en el Trabajo:**

- **Entorno Laboral:** La empresa debe jugar un papel determinante en la creación de entornos seguros, saludables y amigables para las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que estén en periodo de lactancia. Un entorno laboral seguro, saludable y amigable para la maternidad mejora el clima laboral, incrementa la satisfacción laboral de las trabajadoras y aumenta la percepción de seguridad y protección para la mujer gestante y su futuro hijo.
- **Mapa de Riesgos:** El conocimiento y análisis de los riesgos laborales y las medidas preventivas adoptadas para la eliminación o reducción de estos supone la creación de un entorno laboral que se ajusta a las condiciones del estado de gravidez y de salud en general que permite eliminar o minimizar los riesgos para la mujer embarazada, lo cual es igualmente beneficioso para las mujeres que no están embarazadas y para los hombres. Se debe poner a disposición de la trabajadora embarazada lugares de descanso adecuados y en el caso de madres lactantes, disponer de los sitios para lactar o coleccionar la leche materna y su disposición adecuada para su preservación.
- **Política de promoción y prevención de factores de riesgo:** Elaborar y documentar una política de protección, promoción y prevención de factores de riesgo para una maternidad saludable se constituye el marco de referencia para la actuación a través de objetivos claros y destinación de los recursos necesarios para su adopción con definición de los responsables de su ejecución y cumplimiento. Esta política debe ser de fácil conocimiento y aprehensión a nivel de los directivos, mandos operativos y trabajadores de las empresas.
- **Información y formación de las trabajadoras:** Informar a las trabajadoras sobre la forma de gestionar su embarazo en el trabajo, información sobre los riesgos que puede tener, sobre las medidas preventivas correspondientes y sobre los beneficios de la lactancia natural materna tras su reincorporación al trabajo.

## 6. CONCLUSIONES.

La protección laboral de riesgo por embarazo y lactancia se justifica si se entiende la exposición de las trabajadoras embarazadas o lactantes a diferentes ambientes o condiciones laborales. No se debe desconocer que el estado de embarazo y la lactancia como tal no son enfermedades ni que la gestación y el trabajo son incompatibles. Es bien sabido que los cambios fisiológicos, anatómicos y psicológicos que se presentan en la mujer gestante son una condición especial que acompañan a la mujer trabajadora y por esta razón adquiere una especial sensibilidad ante ciertas condiciones presentes en los escenarios laborales.

Las comorbilidades o enfermedades preexistentes que acompañan de manera crónica o aguda a la mujer trabajadora en estado de gestación, generan situaciones especiales que pueden afectar el desarrollo del embarazo y la lactancia por ellas mismas. Una mujer gestante con comorbilidades asociadas que se exponga a condiciones laborales normales, se está exponiendo a un riesgo mayor o adicional, el cual no lo sería para una mujer no embarazada.

A nivel mundial los temas relacionados con embarazo y trabajo son de gran preocupación, lo cual lleva a que en diferentes instancias internacionales sea donde se debaten y se formulan las políticas, lineamientos y recomendaciones de carácter general cuyo objetivo primordial es mitigar los riesgos a los cuales se expone la población femenina gestante y lactante al igual que el feto y su hijo futuro. Cada país es autónomo en acoger, implementar y poner en vigor las recomendaciones que buscan proteger a la mujer gestante trabajadora.

La entidad que ha tomado relevancia y ha desempeñado un papel regulador en asuntos relacionados con el trabajo y las relaciones laborales es la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta entidad funciona bajo la órbita de la Organización de las Naciones Unidas, la cual fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles, el cual puso fin a la primera guerra mundial. Desde entonces, esta organización es reconocida y cuenta con 185 países miembros. Dentro de sus objetivos, está la promoción de los derechos en el trabajo, fomento de oportunidades de empleo decente y el fortalecimiento de la protección social y asuntos de la esfera laboral. La OIT considera la etapa de embarazo, el parto y el periodo puerperal como tres etapas distintas de la vida procreadora de la mujer, pero en los cuales será necesario brindar protección a las trabajadoras por traer consigo peligros particulares para su salud.

Recoge la OIT temas sobre el empleo de las mujeres antes y después del parto, el trabajo nocturno de las mujeres, la protección de la maternidad en la agricultura, el trabajo en los lugares subterráneos y en general la protección de la maternidad y establece por primera vez una serie de medidas dirigidas a la protección de la salud de la mujer embarazada durante la prestación del trabajo. Se ahonda en temas como la definición de los términos mujer e hijo, descanso por maternidad y su duración, descanso prenatal suplementario por enfermedad relacionada con la maternidad, prestaciones económicas, tiempo para la lactancia y la ilegalidad del despido durante el embarazo y la lactancia.

Una vez adoptadas estos convenios y directrices, adquieren carácter vinculante en cada país. Propiamente en los tres países objeto de esta revisión, se encuentra que han acogido y puesto en vigor estas directrices y recomendaciones y de diferentes maneras han incorporado los temas dentro de sus normas legislativas y actuaciones jurisprudenciales.

En España la normatización sobre la maternidad tienen como base los convenios y recomendaciones de la OIT y las Directivas de la Comunidad Europea y sus recomendaciones y son estas las que orientan las políticas legislativas, las cuales se han de centrar en la igualdad de oportunidades, buscando impacto en los derechos relativos a la maternidad y a las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres madres.

España ha incorporado el derecho a gozar de una licencia por maternidad de 16 semanas cubiertas al 100% del ingreso salarial de la madre y pagado con cargo al Sistema de Seguridad Social. Este derecho tiene un periodo de carencia de 180 días, es decir, se adquiere luego de 180 días de afiliación al Sistema de la Seguridad Social.

El sistema de seguridad social de España ha normatizado sobre el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de maternidad, sobre los procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto o la lactancia, sobre los permisos a las trabajadoras embarazadas para ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y se promueve la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la prestación económica. La lactancia se estipula por un periodo hasta que el hijo cumpla 9 meses de vida.

La duración de la licencia por maternidad de 16 semanas ininterrumpidas se ampliará en 2 semanas por cada hijo o menor a partir del segundo y en caso de discapacidad del hijo se ampliará la duración del subsidio en 2 semanas adicionales. En los casos de hospitalización del neonato a continuación del parto podrá ampliarse hasta un máximo de 13 semanas.

El subsidio por paternidad es de cuatro semanas y serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia que acrediten un periodo mínimo de cotización de 180 días de afiliación al sistema.

En Chile se encuentra ratificado y puesto en vigor el Convenio 103 de la OIT sobre la protección a la maternidad y su campo de aplicación. La norma es protectora de la mujer embarazada, pero siempre teniendo en cuenta el bienestar de su labor reproductora, por esto involucra un especial cuidado al hijo; reflejado esto en las normas constitucionales referidas a la salud del que está por nacer y su debida protección. De igual forma como se especifica en el artículo 202 del código de trabajo de Chile, el empleador no puede exigir a la mujer trabajadora en embarazo la ejecución de actividades laborales peligrosas que afecten su estado, ya sean de forma ocasional o habitual por el deber general de protección que tienen los empleadores respecto a sus trabajadoras en estado de gestación.

La licencia de maternidad es un hecho notorio y es reconocido en Chile, lo cual está dispuesto en su normatividad y se otorga un periodo de 18 semanas de descanso maternal, las cuales se configuran en un descanso prenatal de 6 semanas y uno postnatal

de 12 semanas, esto con el fin de garantizar el bienestar físico y mental al binomio madre e hijo.

El Código del Trabajo de Chile define lo relacionado con la protección a las trabajadoras embarazadas y las labores consideradas peligrosas o perjudiciales para el embarazo y el feto. Se definen labores perjudiciales para la salud de la trabajadora aquellas en las que se deba realizar esfuerzos físicos, mantenerse de pie por largos periodos, labores en horario nocturno o fuera de la jornada normal y trabajos que las autoridades de salud declaren inconvenientes para el estado de gravidez de la trabajadora.

Colombia es un país que se ha ajustado a los convenios de la OIT, los tiene ratificados y puestos en vigor y de allí se desprenden las bases para la generación de las normas que protegen lo relacionado con la maternidad y se han hecho modificaciones y ajustes al Código Sustantivo del Trabajo desde el año 1990, con el fin de incorporar las directrices señaladas por la OIT.

Las normas de la constitución nacional están orientadas a la protección de la maternidad, el parto y la lactancia, esto en su conjunto lo que se ha denominado por los juristas como la Estabilidad Laboral Reforzada. Es así como la Ley 50 de 1990 refiere que la maternidad gozará de la protección especial del estado. Otras normas apuntan a la prohibición de practicar la prueba de embarazo a la mujer que va a ingresar a laborar, descanso remunerado en la época del parto, la prohibición de despido laboral a la mujer gestante y la autorización que debe obtener el empleador de parte del inspector de trabajo para despedir a una trabajadora en estado de embarazo o durante los tres meses posteriores al parto. Todo despido como motivo de embarazo y lactancia se considera ilegal, por lo tanto, sin efecto.

A partir de la Constitución Política de 1991, Colombia ha dado grandes pasos en lo relacionado con el fuero de maternidad, lo cual supone desarrollo y ajustes normativos y jurisprudenciales tales como el trato igualitario entre hombres y mujeres, el derecho especial que se adquiere por el embarazo y su protección, la estabilidad laboral reforzada o la garantía de estabilidad laboral y prohibición de despido por parte del empleador a causa del embarazo, la indemnización en caso de despido, lo cual ha sido ratificado en sentencias diferentes.

Modificaciones recientes al Código Sustantivo se establecen en la llamada Ley María, por medio de la cual se amplía la protección de la maternidad y la atención a la mujer y al recién nacido con la que se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia. La licencia remunerada comprende dieciocho semanas en la época de parto, remuneradas con el salario que devengue al momento de iniciar la licencia., esto con el objeto de la recuperación de la madre y brindar los cuidados al recién nacido. Igual se ocupa de los casos de adopciones y madres de niños prematuros donde se tiene en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término y una licencia remunerada para el esposo o compañero permanente el cual tendrá derecho a ocho días de licencia.

Luego de la reincorporación al trabajo, la madre tiene derecho a dos descansos diarios de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, al igual que a los permisos para la asistencia médica.

En relación con las medidas preventivas encontradas en los países, España muestra una organización y normatización mayor que Chile y Colombia y reglamenta e implementado los mecanismos de control sobre la aplicación de estas medidas. En general los tres países toman como referencia para el posterior desarrollo de su normatividad, lo consagrado en los Convenios y Recomendaciones de la OIT, pero se percibe que el grado de implementación en cada uno es diferente. España adicionalmente acoge lo que en materia recomienda la Unión Europea.

La existencia de normas específicas que se encuentran en relación con la prevención de los daños ocasionados a las mujeres gestante con carga laboral son tema de ocupación y acción en el ámbito de los países estudiados, lo que podría encontrarse en desigualdad es lo relacionado con la implementación y puesta en marcha de estas medidas.

Es clara e inevitable la estrecha relación entre la actividad profesional del Valorador del Daño Corporal y la de los profesionales de la Medicina Laboral y Salud e Higiene en el Trabajo. Dejar de lado o simplemente desconocer esta relación y no aplicar los conocimientos de estas especializaciones de manera integral, configuran un análisis parcial o por lo menos incompleto de un evento determinado que se desee analizar. Por lo anterior se hace necesario resaltar la estrecha relación entre estas especializaciones de la medicina aplicada, lo cual debe ser conocido por los docentes formadores y los estudiantes y llevado a las aulas de clase dentro del desarrollo del plan de estudios siendo incluida como cátedra dentro de las respectivas mallas curriculares.

En el siguiente cuadro se resumen las prestaciones relacionadas con la protección a la maternidad en las trabajadoras en los países objeto de esta revisión.

<b>PRESTACION</b>	<b>ESPAÑA</b>	<b>CHILE</b>	<b>COLOMBIA</b>
Licencia por Maternidad	16 semanas que pueden prorrogarse por cada hijo menor o si el neonato requiere hospitalización	18 semanas. 6 de descanso prenatal y 12 posnatal	18 semanas. 1 semana prenatal y 17 posnatal
Prestaciones durante la licencia	100%	100%	100%
Fuente de la prestación	El Sistema de Seguridad Social	El Sistema de Seguridad Social	El Sistema de Seguridad Social
Prohibición por despido	No se puede hacer despido sin causa justificada	No se puede hacer despido sin causa justificada	No se puede hacer despido sin causa justificada
Lactancia	Ausentismo por 1 hora o reducción de jornada laboral 1 hora.	Una hora al día	Dos permisos de media hora al día

## **7. RECOMENDACIONES.**

Con base en lo encontrado en esta revisión bibliográfica en la cual solo se incluyeron tres países, se encuentra totalmente razonable y justificado llevar a cabo revisiones que incluyan una mayor cobertura de países y que se puedan establecer comparaciones de acuerdo con variables una gran cantidad de variables sociodemográficas, lo cual permitiría la implementación de las medidas costo efectivas en los países donde no existan estas. Lo que se ha probado efectivamente en alguna latitud, puede replicarse en otra.

Los resultados se deben dar a conocer mediante mecanismos eficientes a todos los involucrados en los procesos donde se lleve a cabo la presencia de una mujer gestante con carga laboral, lo cual va a ser un gran aporte para el mejoramiento de las condiciones de salud y laborales de esta población de mujeres gestantes y sus hijos, al igual que contribuye a lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el campo laboral.

Se debe desarrollar una gran tarea en la socialización de estos temas en las empresas y ambientes laborales, llevar este conocimiento a los directivos y al personal operativo de las empresas y diseñar de acuerdo con las normas y herramientas disponibles, de verdaderos programas preventivos a todo nivel, en este caso puntual con la comunidad de madres estantes trabajadoras.

Los resultados de esta revisión deben permanecer fácilmente disponibles para todos los integrantes de la comunidad universitaria en áreas de la salud y afines. Pretenden que sea una motivación adicional en el desarrollo de futuras revisiones bibliográficas o investigaciones de campo sobre el tema de la mujer gestante con carga laboral. Además debe profundizarse en la integración entre las áreas de la valoración del daño corporal y la medicina laboral y salud e higiene en el trabajo.

Se deben incentivar y motivar en los espacios académicos y laborales, los estudios e investigaciones de campo que determinen y evalúen el impacto de las exposiciones en los diferentes puestos de trabajo, así como la metodología de diseño e implementación de planes de mitigación.

## BIBLIOGRAFÍA.

1. Cerralzoza A.,J., Mercé.,L., Pozuelo., P., Jardón D., E. ORIENTACIONES PARA LA VALORACIÓN DEL RIESGO LABORAL Y LA INCAPACIDAD TEMPORAL DURANTE EL EMBARAZO [Internet]. Madrid, España: Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia - SEGO; 2008 ene p. 81. Disponible en: <http://www.sego.es>
2. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. DIRECTRICES PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO [Internet]. 2010. Disponible en: <http://www.insth.es>
3. Mozurkewich, E.L, Luke, B., Avni, M. A meta-analysis. *Obstetrics & Gynecology*. Working conditions and adverse pregnancy outcome: 95(4): 623-635.
4. Plazas M., G., Plazas M., V. La Nueva Práctica Laboral 2017 - 2018. Décima Octava Edición. Bogotá, Colombia: Editorial Bolivar Impresores.; 2017. 703 p.
5. Pérez V. I. VALORACIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO DESDE ATENCIÓN PRIMARIA. [España]: Universidad Miguel Hernández; 2016.
6. M. Carmen G-G, Ana M. G, Marisa E, Francisco GG, Ana E, Paz R, et al. Prevalencias de exposición a riesgos laborales en trabajadoras embarazadas (proyecto INMA-Valencia) / Prevalence of exposure to occupational risks in pregnant Spanish workers (the INMA Project-Valencia). *Gac Sanit*. 2009;23(5):420.
7. Chile. Dirección del Trabajo. Ordenanza 1671/64 Protección a la maternidad Trabajo nocturno Concepto. Chile. 1996 [Internet]. [citado 21 de junio de 2017]. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-88417.html>
8. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la protección de la maternidad - C103. 1952.
9. Colombia. Congreso de la Republica de Colombia. Código Sustantivo del Trabajo. Colombia. 5 Agosto de 1950.
10. Tortosa L., L, García M., C., Page Del P., A. Requisitos ergonómicos para la protección de la maternidad en tareas con carga física. 135 p.
11. Díaz M., A Emir. Maternidad y condiciones ergonómicas de trabajo. *Fremap*. Número 61; 2014.
12. Banco Mundial. Tasa de población activa en mujeres. [Internet]. Disponible en: <http://datosbancomundial.org/indicador/sl>

13. Instituto Nacional de Estadística. Notas de Prensa [Internet]. [citado 27 de enero de 2012]. Disponible en: <http://www.ine.es/prensa/prensa.html>. Encuesta de población activa de España (EPA). Cuarto trimestre de 2011. 2011.
14. POBLACIÓN COLOMBIA 2015. Crece la población en Colombia en 541.000 personas [Internet]. Colombia; 2015. Disponible en: <http://www.datosmacro.com/demografia/poblacion/colombia>
15. DANE, Ministerio de Protección Social. Indicadores Básicos 2012. Situación de Salud de Colombia [Internet]. Bogotá, Colombia: IMPRENTA NACIONAL; 2012. 67 p. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/IBS%202012.pdf>
16. La población en Chile. [Internet]. 2016. Disponible en: [www.cooperativa.cl/noticias/pais/poblacion/la-poblacion...chile.../203332.html](http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/poblacion/la-poblacion...chile.../203332.html)
17. Directiva 92/85/CEE del Consejo. Aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Diario Oficial n° L 348 de 28/11/1992 [Internet]. 1992. Disponible en: [http://europa.eu.int/eur-lex/es/lif/dat/1992/es\\_392L0085.html](http://europa.eu.int/eur-lex/es/lif/dat/1992/es_392L0085.html)
18. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Guía de buenas prácticas para la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo por razones de reproducción y maternidad. 2002.
19. Díaz M., A. Emir AED. Informe de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia. Maternidad y condiciones ergonómicas de trabajo. FREMAP; 2014.
20. Morrissey, S.J. Work place design recommendations for the pregnant worker. 15 May 1998. 21(International Journal of Industrial Ergonomics):383-95.
21. Paul, J. A., Frings - Dresen, M. H. W. Standing working posture compared in pregnant and non-pregnant conditions. 1994;(Ergonomics):1563-75.
22. Guías para la prevención de riesgos laborales. Reproducción, embarazo y lactancia. [Internet]. Disponible en: <http://www.saludlaboral.ugtaragon.es/publicaciones/embarazp.pdf>
23. ACOG -American College of Obstetricians and Gynecologists. Guidelines on pregnancy and work. Natl Inst Occup Saf Health Cincinnati Ohio. 2007;78-118.
24. SCIRO. Pregnancy and work. [Internet]. 1996. Disponible en: <http://www.minerals.csiro.au/safety/preg.htm>
25. DOCEP. Manual handling during pregnancy. Método para la evaluación de riesgos ergonómicos en trabajadoras embarazadas. 2002.
26. HAGE, M.L. Working hours, shift rotation, and shift duration. In: 'Reproductive Hazards of the Workplace. Frazier LM and Hage ML (eds) John Wiley & Sons, Inc. 1998;506-12.

27. Nesbitt, T. Ergonomic exposures. In: 'Reproductive Hazards of the Workplace. Frazier LM Hage ML Eds. 1998;PP 431-462.
28. AMA Council on Scientific Affairs. Effects of work on pregnancy. 1999;32.
29. CERÓN-MIRELES, P, HARLOW, S.D, SÁNCHEZ-CARRILLO, C.I. The risk of prematurity and small-for-gestational-age birth in Mexico City: the effects of working conditions and antenatal leave. 1996;86 (6)(American Journal of Public Health,):825-31.
30. HANKE, W., KALINKA, J., MAKOWIEC-DABROWSKA, T., SOBALA, W. Heavy physical work during pregnancy - A risk factor for small-for-gestational-age babies in Poland. Am J Ind Med. 1999;36(1):200-5.
31. McDonald, A.D., McDonald, J.C., Armstrong, B., rry, N.M., Côté, R., La Voie, J. Fetal death and work in pregnancy. Br J Ind Med 453 148-157.
32. Nurminen, T., Lusa, S., Ilmarinen, J., Kurppa, K. Physical work load, fetal development and course of pregnancy. Scand J Work Environ Health. 1989;15(6):404-14.
33. OIT. OIT. Convenio 103, Protección de la maternidad. 2000.
34. España. Jefatura de Estado. Ley 31 de 1995. Prevención de Riesgos Laborales. España. 10 noviembre 1995.
35. Parra, M. CONCEPTOS BASICOS EN SALUD LABORAL. Santiago de Chile. Chile: OIT; 2003. 31 p.
36. GAVIRIA U., ALEJANDRO, RUIZ GOMEZ., FERNANDO, MUÑOZ M., NORMAN J., MORALES. ASEGURAMIENTO EN RIESGOS LABORALES. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL. IMPRENTA NACIONAL; 2014.
37. Castillo S., Y. Introducción al estudio del Derecho Comparado. 2011.
38. OIT. OIT CONVENIO 003 DE 1919. nov 29, 1919.
39. OIT. OIT. RECOMENDACION 095 DE 1952. jun 4, 1952.
40. OIT. OIT. Convenio 183 de 2000.
41. España. Jurisprudencia sobre la prestación de riesgo por embarazo y lactancia. Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid. España. Diciembre de 2014.
42. Buitrago E. Adriana M. ANÁLISIS COMPARATIVO SOBRE LA PROTECCIÓN POR MATERNIDAD EN LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL DE COLOMBIA Y ESPAÑA. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 38 (2014). :36.
43. Gobierno Español. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ESPAÑA. Ley General de la Seguridad Social. jun 20, 1994.

44. Gobierno de España. LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. 24 de marzo de 1995.
45. España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 1011-1995. España. 10 noviembre de 1995.
46. GOBIERNO ESPAÑOL. LEY ORGANICA 3 DE 2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. LEY ORGANICA 3 DE MARZO 22 DE 2007 mar 23, 2007 p. 62.
47. Gobierno de España. LEY 39 DE 1999. ESPAÑA.
48. . BOE num. 69 de marzo 21 de 2009. Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. 2009.
49. Gobierno de España. Real decreto 298 de 2009. Gobierno de España.
50. España G de. España. Constitución Española. dic, 1978 p. 51.
51. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Real Decreto Legislativo 5 de 2000. Ley 5 de 2000 p. 46.
52. Gobierno de España. Real Decreto 1335 de 2005. Real Decreto 1335 de 2005 p. 21.
53. Tribunal Constitucional. Sentencia Tribunal Cosnstitucional 62 de 2007. 2007.
54. Sala Primera del Tribunal Constitucional Madrid. Sentencia del Tribunal Constitucional 161 de 2004. 2004. p. 8.
55. NAVARRO M., M. Protección a la maternidad y el amparo de las trabajadoras durante el fuero maternal. En Santiago de Chile, Chile; 2015. p. 135.
56. Gobierno de Chile. Chile. Dirección del Trabajo. Código del Trabajo. Chile. Octubre 2016.
57. OIT. OIT. Recomendación 191. Sobre la protección de la maternidad, 15 junio 2000.
58. CHILE, MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO. Ley 19591 de 1998. Código del Trabajo. ISBN 978-956-9661-80-8, LEY 19591.
59. Presidencia de la Republica. Colombia. Decreto 2363 de 1950. Decreto 2363 de 1950 Sptiembre de, 1950.
60. Castro G., Omar E., Caballero M., Lucas. Nivel de protección jurídica laboral a la maternidad en Colombia. En 2013.
61. Corte Constitucional de Colombia. Colombia. SU070/13. Fuero reforzado a la maternidad. Corte Constitucional. Colombia. 2013. 2013.

62. Asamblea Nacional Constituyente. Colombia. Constitución Política de Colombia de 1991. 1991.
63. Colombia, Congreso de la República. LEY 50 DE 1990. Ley 50 de diciembre 28 de 1990.
64. Corte Constitucional de Colombia. Colombia. SENTENCIA SU 071 DE 2013. FUNDAMENTOS NORMATIVOS DE LA PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA O EN LACTANCIA. 2013.
65. OIT. Convenio 183 OIT, Revisión del convenio sobre protección de la maternidad. Mayo 30 de 2000.
66. CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Colombia. Ley 1822 de 2017. 2017.