



# Semana Mundial de la Lactancia Materna 2019

## Protejamos la lactancia materna en el lugar de trabajo

La protección de la maternidad es clave para facilitar la lactancia materna y empoderar a las madres y los padres para que apliquen eficazmente las prácticas recomendadas de lactancia materna.

La leche materna es el mejor alimento y la opción más segura para garantizar la buena salud y el crecimiento de los niños pequeños. La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda el inicio de la lactancia materna dentro de la hora que sigue al nacimiento, la lactancia materna exclusiva durante los seis primeros meses de vida, y la continuación de la lactancia materna hasta los dos años o más, acompañada de alimentos complementarios, nutricionalmente adecuados e inocuos.

Las mujeres que amamantan a sus bebés tienen un riesgo menor de cáncer de mama y de ovarios, logran un mejor espaciamiento de los nacimientos, y podrían tener un riesgo menor de diabetes y de sobrepeso u obesidad.<sup>1,2</sup> La lactancia materna protege a los niños contra la morbilidad y la mortalidad debidas a las enfermedades infecciosas. Además, los niños amamantados tienen un riesgo menor de oclusión dental defectuosa y alcanzan mayores puntajes en las pruebas de inteligencia, en comparación con los niños amamantados por períodos más cortos o que no fueron amamantados.<sup>1,3</sup> La ampliación a mayor escala de la lactancia materna a un nivel casi universal, de conformidad con lo que se recomienda en las mejores prácticas, podría evitar 823 000 muertes anuales en menores de 5 años y 20 000 muertes anuales en mujeres a causa del cáncer de mama.<sup>3,4,5</sup>

Se ha encontrado que los bebés en los que la lactancia materna se inicia más de una hora después del nacimiento tienen un riesgo mayor de morir (un riesgo 1,3 veces más alto si la lactancia materna se inicia entre 2 y 23 horas después del nacimiento y 2 veces más alto si se empieza después de 24 horas o más). Por consiguiente, el efecto protector del inicio temprano es muy significativo, independientemente de que a partir de allí la lactancia materna sea exclusiva o no.<sup>2</sup>

A pesar de la evidencia científica disponible, en todo el mundo apenas en 45% de los bebés la lactancia materna se inicia en la primera hora que sigue al nacimiento; dos de cada cinco menores de 6 meses

son amamantados exclusivamente y solo 45% de los niños pequeños son amamantados durante sus primeros dos años de vida. La situación en la Región de las Américas no es muy diferente: en 54% de los niños, la lactancia materna empieza en la primera hora de vida, 38% son amamantados exclusivamente hasta los 6 meses de edad, mientras que 32% siguen siendo amamantados durante los dos primeros años de vida.<sup>6</sup> Es necesario adoptar medidas ampliadas a una escala mucho mayor a fin de lograr la meta mundial establecida para el 2025 de aumentar la lactancia materna exclusiva en los seis primeros meses de vida a por lo menos 50%.

Estas tasas bajas de lactancia materna se deben principalmente a la falta de implementación y monitoreo adecuados de las medidas regulatorias para proteger, promover y apoyar el derecho a la lactancia materna. Estas medidas comprenden la adopción y seguimiento del Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna, así como de las resoluciones pertinentes de la Asamblea Mundial de la Salud; la ejecución de la iniciativa “Hospitales amigos del niño” y la aplicación de una política de derechos de maternidad compatible con el *Convenio sobre la protección de la maternidad y las Recomendaciones* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que serán el punto central de la Semana Mundial de la Lactancia Materna de este año.

## Facilitar la lactancia materna mediante la protección de la maternidad

Con la finalidad de apoyar la lactancia materna, la OPS/OMS recomienda que los empleadores implementen varias políticas, entre ellas, la de licencia de maternidad remunerada, horario flexible o reducido para las madres que amamantan, pausas remuneradas del trabajo para amamantar y una sala especial en el lugar de trabajo para las madres que amamantan, que sea privada y cumpla con las condiciones adecuadas de higiene.

Además de la aplicación de estas políticas, la OPS/OMS recomienda que los gobiernos también aprueben leyes de protección a la maternidad y medidas relacionadas compatibles con el *Convenio*

sobre la protección de la maternidad, 2000 y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, documentos emanados de la Organización Internacional del Trabajo. Según esta recomendación, deben concederse por lo menos 18 semanas de licencia de maternidad remunerada a las nuevas madres, así como pausas remuneradas para amamantar y espacios con las condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo.

En modelos estadísticos con múltiples variables, las pausas laborales remuneradas garantizadas durante por lo menos seis meses se asociaron con un aumento de 8,9 puntos porcentuales de la lactancia exclusiva. Los resultados de un estudio efectuado en Estados Unidos indicaron que las salas especiales para la lactancia y las pausas para la extracción de la leche materna aumentaron la lactancia materna hasta los seis meses en 25% (95% IC 9-43).<sup>4,7</sup>

Entre los beneficios para los empleadores que facilitan la lactancia materna en el lugar de trabajo se encuentran una fuerza laboral más motivada y productiva, con menor número de ausencias, mayor lealtad y menos rotación de personal. Un análisis efectuado por Labbok (2015) encontró que la licencia de maternidad, la licencia remunerada o la adaptación de los lugares de trabajo fueron factores importantes en la decisión de las madres acerca de cuándo regresarían a su trabajo. Estos factores también repercutieron positivamente en la duración de la lactancia materna, lo que dio lugar a mejores resultados de salud y desarrollo para los niños, y menores costos de atención de salud para la empresa y el país, con la consiguiente reducción de las tasas de morbilidad y mortalidad.<sup>8,9,10</sup>

Sin embargo, las mujeres que prevén regresar a su trabajo remunerado después de dar a luz tienen menores probabilidades de iniciar la lactancia materna o de continuarla, en especial si el apoyo en el lugar de trabajo es mínimo o inexistente. La licencia de maternidad breve (de menos de seis semanas) da lugar a un aumento de cuatro veces de las probabilidades de que no se inicie la lactancia materna o de que esta se interrumpa muy pronto.<sup>10</sup>

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han sido instrumentos valiosos para proteger la maternidad y el derecho a la lactancia materna de las mujeres que trabajan. Los convenios se refieren a la protección directa de la salud, la licencia de maternidad, las prestaciones pecuniarias y los beneficios médicos, la protección de la salud, la seguridad laboral y la no discriminación. El Convenio 183 de la OIT, adoptado en el 2000, extendió el período de la licencia de maternidad y subrayó que es aplicable a todas las mujeres empleadas, incluso a las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente (por ejemplo, los trabajadores agrícolas).<sup>11</sup>

Estas protecciones significan que mientras está embarazada o está amamantando, la mujer no está obligada a desempeñar tareas perjudiciales para su salud o la de su niño, tendrá derecho a por lo menos 14 semanas de licencia de maternidad remunerada, lo que incluye 6 semanas de licencia posnatal obligatoria y prestaciones pecuniarias que garanticen que la mujer pueda mantenerse ella misma y a su niño en condiciones de salud apropiadas y con un nivel de vida adecuado.<sup>11</sup>

La seguridad laboral —incluida la protección contra el despido durante el embarazo, la licencia de maternidad, la licencia por enfermedad o complicaciones relacionadas con la maternidad y durante un cierto período tras el regreso de la mujer al trabajo—

también es esencial, así como las pausas del trabajo para la lactancia materna o una reducción de las horas laborales a fin de asegurar la continuación de la lactancia materna.<sup>11,12</sup>

En el cuadro 1 se presenta la situación actual en la Región de las Américas:

- Solo tres países —Chile, Cuba y Venezuela— contemplan la licencia de maternidad remunerada por un período de 18 semanas o más, mientras que otros ocho países pagan licencia de maternidad por períodos de 14 a 17 semanas.
- En quince países hay licencia de paternidad remunerada, que varía de 2 a 14 días. En Chile, las madres y los padres pueden compartir 12 semanas además de las 18 semanas de licencia de maternidad. En Cuba, las 18 semanas de licencia de maternidad también pueden compartirse con el padre.
- Diecisiete países han aprobado pausas del trabajo para la lactancia materna de por lo menos una hora.

## Licencia de maternidad

En comparación con los anteriores, el Convenio número 183 estipula un período mínimo de licencia más largo: 14 semanas, en lugar de las 12 semanas de los convenios precedentes.<sup>11</sup> La recomendación que lo acompaña (la número 191) indica que los firmantes del Convenio deben tratar de aumentar el período de licencia de maternidad remunerada a por lo menos 18 semanas.<sup>13</sup>

Los tres convenios sobre la protección de la maternidad (el número 3 de 1919, el 103 de 1952 y el 183 del 2000) contemplan un período de licencia obligatorio de seis semanas después del nacimiento de un niño, durante el cual no se le exigirá a la madre que trabaje. Esto tiene por objeto proteger a la mujer de la presión de que regrese al trabajo. Con la adopción del Convenio 183, se introdujo cierta flexibilidad en cuanto a la disposición relativa a la licencia obligatoria; el Convenio abre la posibilidad de que se firmen acuerdos a nivel nacional acerca de los arreglos de licencia obligatoria.

Salvo por el período de licencia posnatal obligatoria de seis semanas, el Convenio 183 no estipula cómo deberá distribuirse la licencia de maternidad, ni si se hará uso de ella antes o después del parto, mientras que la Recomendación número 191 subraya las ventajas de dar flexibilidad a las mujeres a este respecto.

## Pausas del trabajo para la lactancia materna

Desde el primer Convenio sobre protección de la maternidad (el número 3 de 1919), las pausas en el trabajo para las madres que amamantan durante las horas laborales han formado parte de las normas internacionales de protección de la maternidad. En el Convenio número 3 se estipulaba que una madre que está amamantando debe tener autorización para hacer una pausa en su trabajo de 30 minutos, dos veces al día. El Convenio 103 de 1952 y el Convenio 183 del 2000 permiten que en las leyes y regulaciones nacionales se establezcan el número y la duración de las pausas para amamantar, siempre que se autorice por lo menos una pausa. El Convenio 183 también introdujo la posibilidad de transformar las pausas en una reducción de las horas de trabajo diarias.<sup>11</sup>

## Espacios para amamantar

En la Recomendación 191 se estipula que se prevea la designación de espacios para amamantar con las condiciones adecuadas de higiene en el lugar de trabajo o cerca de él. En cuanto al financiamiento de estos espacios, según se lo ha formulado, el párrafo 9 de las Recomendación deja abierta la pregunta acerca de si estos espacios deberán establecerse por conducto de medios públicos o privados.<sup>13</sup>

## Mujeres del sector del empleo informal

La informalidad está asociada con cambios en la relación laboral que trasladan al trabajador los riesgos asociados con las variaciones en la demanda de productos y el ajuste de los mercados de trabajo. Estos cambios han dado lugar a la frecuencia cada vez mayor de los empleos sin contrato, así como al aumento de los puestos de plazo fijo y al empleo temporal, la subcontratación y otras formas flexibles de empleo.<sup>14</sup> El aumento de la informalidad también está asociado con la reducción de la protección social aportada por el empleador que surge de las reformas de la beneficencia social. En cuanto al trabajo por cuenta propia, la informalidad está asociada con la exclusión de los trabajadores por cuenta propia de los programas formales de protección social y con su vulnerabilidad a los cambios en la demanda de productos.

Los ingresos de las mujeres del sector del empleo informal son bajos en relación con aquellos de las mujeres que trabajan en el sector formal, y se acercan más al umbral de pobreza. Esto es especialmente cierto en el caso de las trabajadoras domésticas. En segundo lugar, hay una brecha considerable en los ingresos determinada por el sexo en el empleo informal, que es más marcada para quienes trabajan por cuenta propia, a pesar de ser menos marcada para los trabajadores de las microempresas.<sup>14</sup>

En América Latina, Uruguay aprobó leyes laborales nacionales en el 2006 que establecían regulaciones para proteger a los trabajadores domésticos que comprendían prestaciones de maternidad, así como acceso a las prestaciones de la seguridad social.<sup>15</sup> En el Caribe, Jamaica ha aprobado disposiciones para permitir a los trabajadores domésticos que contribuyan con el Plan de Seguro Nacional para tener derecho a un máximo de ocho semanas de licencia de maternidad.<sup>16</sup>

## Apoyo pecuniario garantizado

En el Convenio 183 se incluye un artículo que establece que el apoyo pecuniario garantizado se proporcionará de conformidad con las leyes y regulaciones nacionales, o de alguna otra manera compatible con la práctica nacional, a las mujeres que estén ausentes del trabajo

con licencia. Para ajustarse al Convenio 183, el apoyo pecuniario garantizado pagado durante la licencia de maternidad debe ser de por lo menos dos terceras partes de los ingresos anteriores de una mujer, o una cantidad comparable si se usan otros métodos para determinar las prestaciones pecuniarias, por un mínimo de 14 semanas.<sup>16</sup>

## Licencia de paternidad

No son muchos los países de la Región de las Américas que han aprobado leyes sobre la licencia de paternidad. En unos cuantos países, la licencia autorizada se divide entre la madre y el padre. Sin embargo, hay que reconocer que la licencia de paternidad puede ser muy beneficiosa para las familias, ya que les permite también a los padres establecer una buena relación con el recién nacido, además de que desempeña una función importante para apoyar a las madres después del parto y en todo el período de la lactancia.<sup>16</sup>

### ¿Qué deberían hacer los gobiernos?

Los gobiernos deben velar por que estén vigentes las siguientes medidas para la protección de la maternidad:

- 1) ratificación, ejecución y seguimiento de los convenios de la OIT para asegurar por lo menos 18 semanas de licencia de maternidad remunerada, pausas remuneradas del trabajo para la lactancia materna o reducción de las horas de trabajo, y espacios higiénicos para la lactancia;<sup>13</sup>
- 2) aprobación de leyes nacionales que reflejen los términos de los convenios;
- 3) ejecución de campañas generalizadas para informar a los empleadores y a las mujeres que ellos emplean acerca de sus derechos; y
- 4) ampliación de las protecciones a todos los sectores laborales.

Algunos países ya cuentan con regulaciones vigentes más profundas que las especificadas en el Convenio y se deben mantener estas regulaciones y darles seguimiento. El Convenio sobre la protección de la maternidad, que está vigente en muchos países, podría ayudar en la labor de promoción ante los empleadores, sindicatos, etc.<sup>17</sup>

## Agradecimientos

Este resumen fue preparado por Carmen Casanovas, Sara Al-Zubi, Audrey Morris, Nadia Flexner, Ruben Grajeda y Leo Nederveen del Departamento de Enfermedades no Transmisibles y Salud Mental, de la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud. Un agradecimiento especial para Fernando Sendra que preparó la ilustración de Matías. La versión electrónica de este documento, así como de otros relacionados con la lactancia materna, puede consultarse en: [www.paho.org/lactanciamaterna](http://www.paho.org/lactanciamaterna)

**Cuadro 1. Situación de la protección de la maternidad en los países de la Región de las Américas**

País	Licencia de maternidad	Sueldo percibido durante la licencia de maternidad (%)	Licencia de paternidad	Pausas diarias para la lactancia materna
Antigua y Barbuda	13 semanas	60	0	N/D
Argentina	13 semanas (90 días)	100	2 días	Dos pausas de 30 minutos hasta el primer año de edad
Bahamas	12 semanas	100	7 días (no remunerados)	N/D
Barbados	12 semanas	100	0	N/D
Belice	14 semanas	100	0	N/D
Bolivia	13 semanas (90 días)	90	3 días	N/D
Brasil	17 semanas	100	5 días	Dos pausas de 30 minutos hasta los 6 meses
Canadá	17 semanas	55	0*	N/D
Chile	18 semanas +12 semanas (para la madre o el padre)	100	5 días (y los padres pueden compartir las 12 semanas)	Pausa de 1 hora hasta los 2 años
Colombia	14 semanas	100	8 días	Dos pausas de 30 minutos hasta los 6 meses
Costa Rica	16 semanas	100	0	15 minutos cada 3 horas
Cuba	18 semanas	100	Los padres pueden elegir quién se quedará en casa hasta que el niño cumpla 1 año de edad	Una pausa de 1 hora hasta el primer año de edad
Dominica	12 semanas	60	0	N/D
Ecuador	12 semanas	100	10 días	2 horas hasta los 9 meses (sector privado)/12 meses (sector público)
El Salvador	12 semanas	100	2 días	1 hora remunerada (puede dividirse en 2 pausas)
Estados Unidos de América	0	0**	0	0
Granada	12 semanas	8 semanas a 100% + 4 semanas a 60%	0	N/D
Guatemala	12 semanas	100	2 días	Dos pausas de 30 minutos hasta los 10 meses
Guyana	13 semanas	70	0	N/D
Haití	12 semanas	100	0	N/D
Honduras	12 semanas	100	0	Dos pausas de 30 minutos hasta los 6 meses
Islas Caimán	12 semanas	100	0	N/D
Jamaica	12 semanas	100% durante 8 semanas	0	N/D
México	12 semanas	100	5 días	Dos pausas de 30 minutos
Nicaragua	12 semanas	100	0	15 minutos cada 3 horas
Panamá	14 semanas	100	0	15 minutos cada 3 horas
Paraguay	12 semanas	100	3 días	Dos pausas de 20 minutos
Perú	14 semanas	100	10 días	1 hora hasta el primer año de edad
República Dominicana	12 semanas	100	2 días	Tres pausas de 20 minutos cada una
Saint Kitts y Nevis	13 semanas	65	0	N/D
San Vicente y las Granadinas	13 semanas	65	0	N/D
Santa Lucía	13 semanas	65	0	N/D
Suriname	0	0	0	N/D
Trinidad y Tabago	14 semanas	100	0	N/D
Uruguay	12 semanas (sector privado) 13 semanas (sector público)	100	3 días (privado) 10 días (público)	Dos pausas de 30 minutos
Venezuela	18 semanas	100	14 días	Dos pausas de 30 minutos (si hay una sala especial para amamantar); dos pausas de 1 hora (si no hay una sala especial para amamantar).

N/D: no disponible

\* Licencia para ausentarse sin remuneración de hasta 37 semanas, que podrían compartir el padre y la madre, pero no será superior al período total de 37 semanas para ambos empleados.

\*\* La legislación de los Estados Unidos estipula 12 semanas de ausencia por discapacidad, que algunas veces podrán usarse para la licencia de maternidad.

Fuentes de los datos del cuadro:

- UNICEF. Cuidado infantil y licencias parentales. Desafíos, Número 12, julio de 2011. Disponible en: [https://www.unicef.cl/web/wp-content/uploads/doc\\_wp/desafios12\\_10082011\\_web.pdf](https://www.unicef.cl/web/wp-content/uploads/doc_wp/desafios12_10082011_web.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. Legislation on maternity protection in countries belonging to the Americas. 2011. Disponible en: <https://www.gifa.org/wp-content/uploads/2017/01/xxAmericas-MP-Lawsxx.pdf>
- Gobierno de Canadá. Employment Insurance maternity and parental benefits - Canada.ca [Internet] 2019 [consultado el 1 de julio del 2019]. Disponible en: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/maternity-parental.html#h2.1-h3.1>
- Paraguay, Biblioteca y Archivo Central del Congreso de la Nación. Permiso por maternidad - lactancia y permiso por paternidad / Ley Nº 5508/2015 [Internet]. Bacn.gov.py. 2019 [consultado el 8 de julio del 2019]. Disponible en: <http://www.bacn.gov.py/conoce-tu-ley/8221/-permiso-por-maternidad-lactancia-y-permiso-por-paternidad>
- Puntriano C. Licencia por paternidad se amplió: atención empresas [Internet]. Esan.edu.pe. 2019 [consultado el 1 de julio del 2019]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2018/07/16/licencia-por-paternidad-se-amplio-atencion-empresas/>
- Estados Unidos de América, Administración de la Seguridad Social. Research, Statistics, and Policy Analysis. Social security programs throughout the world: the Americas, 2017. Bolivia [Internet] 2017 [consultado el 1 de julio del 2019]. Disponible en: <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2016-2017/americas/bolivia.html>
- Saint Lucia National Insurance Corporation. Maternity benefit [Internet]. Stlucianic.org. 2019 [consultado el 1 de julio del 2019]. Disponible en: <http://stlucianic.org/benefits/short-term/maternity-benefit/>
- Plataforma Digital Única del Estado Peruano. Subsidio por maternidad - EsSalud [Internet]. 2019 [consultado el 2 de julio del 2019]. Disponible en: <https://www.gob.pe/291-subsidio-por-maternidad-essalud>
- Gobierno de México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Tienen padres trabajadores derecho a cinco días de licencia por paternidad [Internet]. gob.mx. 2019 [consultado el 1 de julio del 2019]. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/tienen-padres-trabajadores-derecho-a-cinco-dias-de-licencia-por-paternidad?idiom=es>
- Williams R. Domestic workers entitled to eight weeks' maternity leave - Jamaica Information Service [Internet]. 2019 [consultado el 1 de julio del 2019]. Disponible en: <https://jis.gov.jm/domestic-workers-entitled-eight-weeks-maternity-leave/>

## Referencias

1. Horta BL, Loret de Mola C, Victora CG. Long-term consequences of breastfeeding on cholesterol, obesity, systolic blood pressure and type 2 diabetes: a systematic review and meta-analysis. *Acta Paediatrica* 2015;104(S467):30-37.
2. Smith ER, Hurt L, Chowdhury R, Sinha B, Fawzi W, Edmond KM et al. Delayed breastfeeding initiation and infant survival: a systematic review and meta-analysis. *PLoS One* 2017;12(7):e0180722.
3. Victora CG, Bahl R, Barros AJ, França GV, Horton S, Krusevic J et al. Breastfeeding in the 21st century: epidemiology, mechanisms, and lifelong effect. *Lancet* 2016;387:475-490.
4. Rollins NC, Bhandari N, Hajeebhoy N, Horton S, Lutter CK, Martines JC et al. Why invest, and what it will take to improve breastfeeding practices? *Lancet* 2016;387:491-504.
5. Special Issue: Impact of Breastfeeding on Maternal and Child Health. Summarising the health effects of breastfeeding. *Acta Paediatrica* 2015; 104(S467).
6. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. UNICEF Data: Infant and young child feeding. <http://data.unicef.org/topic/nutrition/infant-and-young-child-feeding/>
7. Mirkovic KR, Perrine CG, Scanlon KS. Paid maternity leave and breastfeeding outcomes. *Birth* 2016;43:233-239.
8. Southern Africa Food Lab & Western Cape Government. Food and Nutrition Security Strategy Design Lab. Final input note. Promoting breastfeeding through workplace interventions. 2016. <http://www.southernafricafoodlab.org/wp-content/uploads/2017/03/Input-Promoting-breastfeeding-through-workplace-interventions-1.pdf> (consultado el 30 de junio del 2019).
9. Departamento de Estados Unidos de Salud y Servicios Humanos, Oficina de Salud de la Mujer. Business case for breastfeeding. <http://www.womenshealth.gov/breastfeeding/employer-solutions/business-case.html> (consultado el 1 de julio del 2019).
10. Labbok M, on behalf of the Global Breastfeeding Advocacy Initiative. The Evidence for Maternity Protection – Research Brief. August 2015. <https://breastfeeding.sph.unc.edu/files/2015/08/The-Evidence-for-Maternity-Protection-shared-20-Aug15-Final.pdf>
11. Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (número 183). Ginebra: OIT; 2000. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)
12. Organización Internacional del Trabajo. *Trabajadores domésticos en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales y la extensión de la protección legal*. Ginebra: OIT; 2013. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_200965/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_200965/lang-es/index.htm)
13. Organización Internacional del Trabajo. Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191). Ginebra: OIT; 2000. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R191](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R191)
14. Barrientos A. Women, informal employment, and social protection in Latin America. *IDPM Discussion Paper Series*. Paper 66. 2002. [http://www1.paho.org/hq/dmdocuments/2010/MAT\\_Women\\_and\\_Informality\\_LAC.pdf](http://www1.paho.org/hq/dmdocuments/2010/MAT_Women_and_Informality_LAC.pdf) (consultado el 24 de junio del 2019).
15. Espino A, Amarante V. Situación del servicio doméstico en Uruguay. In: INaMU/Banco Mundial. *Ampliando las oportunidades laborales para las mujeres*. Montevideo: INaMU/Banco Mundial; 2008.
16. Addati L, Cassirer N, Gilchrist K. *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*. International Labour Office. Ginebra: OIT; 2014.
17. Organización Internacional del Trabajo. *Protección eficaz de los trabajadores domésticos: Guía para diseñar leyes laborales*. Ginebra: OIT; 2012. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_229175/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_229175/lang-es/index.htm)

Todos los derechos reservados. Las publicaciones de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) están disponibles en su sitio web en ([www.paho.org](http://www.paho.org)). Las solicitudes de autorización para reproducir o traducir, íntegramente o en parte, alguna de sus publicaciones, deberán dirigirse al Programa de Publicaciones a través de su sitio web ([www.paho.org/permissions](http://www.paho.org/permissions)).

La OPS ha adoptado todas las precauciones razonables para verificar la información que figura en la presente publicación, no obstante lo cual, el material publicado se distribuye sin garantía de ningún tipo, ni explícita ni implícita. El lector es responsable de la interpretación y el uso que haga de ese material, y en ningún caso la OPS podrá ser considerada responsable de daño alguno causado por su utilización.

