La Araucana más cerca
chilemujeres fundación
buk Gestión de Personas
Con el apoyo de ALESSANDRI ABOGADOS 1893

FOCO LEGAL

INFORME MENSUAL

N°9
Noviembre, 2025

Cuidar es un derecho:

niños, niñas y personas con TEA o discapacidad

Con el objetivo de crear entornos laborales donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades, ejerzan sus derechos, trabajen en condiciones justas, y al mismo tiempo, contribuir con información relevante para el debate de políticas públicas, nace **"Foco Legal: Informe Mensual"** de ChileMujeres, Buk y La Araucana, con el apoyo de Alessandri Abogados.

En esta edición de noviembre de *Foco Legal*, abordamos los derechos de cuidados de madres, padres y cuidadores trabajadores respecto de los hijos e hijas menores de 18 años con discapacidad o personas mayores de 18 años con discapacidad mental o dependencia severa y al menor de edad con trastorno del espectro autista (TEA). Este número entrega una reseña histórica, detalla la ley, jurisprudencia que la regula y presenta datos que reflejan la realidad.

Un poco de historia

El reconocimiento internacional del **derecho a cuidar a hijos e hijas con discapacidad ha sido el resultado de un proceso evolutivo que se inició a mediados del siglo XX.**

mediados del siglo XX

En un comienzo, este derecho se encontraba implícito en los instrumentos que protegían la maternidad, la infancia y la familia, como la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, ambos de las Naciones Unidas (ONU). Posteriormente, la **Convención sobre los Derechos del Niño de 1989 (ONU), introdujo un cambio relevante al establecer que los Estados deben apoyar a los padres y madres en el cumplimiento de sus funciones parentales**, reconociendo además, la necesidad de asistencia especial para los niños impedidos.

década de 1990

A partir de la década de 1990, **el derecho al cuidado comenzó a adquirir una formulación más explícita** en el ámbito internacional. Documentos como las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1993), de la ONU y la Plataforma de Acción de Beijing (1995), de ONU Mujeres, **visibilizaron la necesidad de políticas de apoyo a las familias y la distribución equitativa del trabajo de cuidado,** históricamente asumido por las mujeres.

2006

Este proceso culminó en 2006 con la adopción de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU, que marcó un punto de inflexión al establecer el compromiso de los Estados Partes de tomar medidas efectivas para poner fin a la discriminación contra las personas con discapacidad en todas las cuestiones relacionadas con el matrimonio, la familia, la paternidad y las relaciones personales, y lograr que las personas con discapacidad estén en igualdad de condiciones con las demás y de asegurar apoyo a los padres y madres con discapacidad, así como a aquellos que cuidan a hijos e hijas con discapacidad, garantizando que no sean separados de sus familias por razones de discapacidad.

Garantizar el derecho a cuidar a hijos e hijas con discapacidad implica no solo proteger la integridad familiar, sino también promover la igualdad de género y la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social y laboral.

actualidad

En la actualidad, el derecho al cuidado se concibe como un **derecho humano autónomo, que involucra tanto a quienes requieren cuidados como a quienes los proporcionan.** Instrumentos contemporáneos, como la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ambos de la ONU, junto con la jurisprudencia del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, han consolidado la **noción de corresponsabilidad social y estatal en el cuidado.** De esta forma, se reconoce que garantizar el derecho a cuidar a hijos e hijas con discapacidad implica no solo proteger la integridad familiar, sino también promover la igualdad de género y la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social y laboral.

Nuestra historia

El reconocimiento del derecho al cuidado en el ámbito laboral chileno ha evolucionado desde una visión maternal-protectora hacia una noción más amplia de corresponsabilidad y protección de la discapacidad.

1931

En sus orígenes, el Código del Trabajo de 1931 vinculó el **cuidado exclusivamente a la mujer trabajadora**, a través del descanso maternal, fuero y derecho a amamantar, sin aludir a la corresponsabilidad del padre ni a la discapacidad.

a partir de 1990 y 2011

A partir de la década de 1990, se incorporaron mayores reformas orientadas a **equilibrar trabajo y familia**, pero recién con la **Ley N° 20.535** (2011) se reconoció por primera vez el **derecho de padres y madres de hijos e hijas menores de 18 años con discapacidad mental o personas mayores de 18 años con dependencia severa a ausentarse del trabajo** —hasta por diez jornadas al año— para atender sus necesidades, pero deben ser restituidas a la empresa.

2023

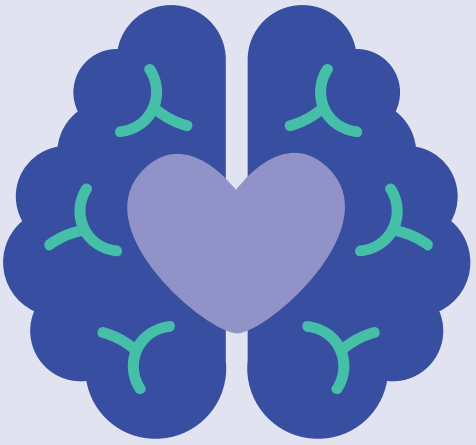
La **Ley N° 21.545** (2023) consolidó el avance al **reconocer el derecho de padres, madres o tutores de menores con Trastorno del Espectro Autista (TEA) a acudir a emergencias escolares,** considerando dicho tiempo como trabajado para todos los efectos legales.

Finalmente, la **Ley N°21.645**, conocida como **"Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral",** publicada el 29 de diciembre de 2024, **otorgó determinados derechos a padres, madres y cuidadores de menores de 14 años y personas con discapacidad o dependencia severa o moderada**, como: el derecho de solicitar teletrabajo total o parcial, el derecho preferente de solicitar vacaciones durante las vacaciones escolares, derecho a modificar transitoriamente turnos o la jornada laboral o de reducirla transitoriamente durante vacaciones escolares.

¿Qué dice la ley hoy?

Derecho a cuidar a un menor de 18 años con discapacidad o personas mayores de 18 años con discapacidad mental o dependencia severa

Consiste en un derecho para ausentarse del trabajo por el número de horas equivalente a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año distribuidas a elección del trabajador o trabajadora para cuidar a un menor de 18 años con discapacidad o personas mayores de 18 años con discapacidad mental o dependencia severa.



Requisitos:

- ✓ El menor con discapacidad mental o persona mayor de 18 años con discapacidad mental o dependencia severa, debe estar inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad.
- ✓ Si es menor de 6 años basta la determinación diagnóstica del médico tratante.

! El derecho a cuidar a un menor de 18 años con discapacidad o personas mayores de 18 años con discapacidad mental o dependencia severa **es irrenunciable.**

Pueden ejercer este derecho:

- ✓ El padre o madre.
- ✓ La persona que tenga bajo su cuidado personal o sea cuidador de un menor con discapacidad o de personas mayores de 18 años con discapacidad mental o dependencia severa.

En el caso de que la madre y el padre sean trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

Forma de distribuir las jornadas:

- Jornadas completas.
- Jornadas parciales.
- Una combinación de ambas.

Las 10 jornadas ordinarias al año utilizadas se consideran trabajadas para todos los efectos legales.

Respecto del tiempo no trabajado:

Debe ser restituido por la persona trabajadora pudiendo, previo acuerdo con el empleador o empleadora:

- Imputarlo a su próximo feriado anual.
- Por medio de horas extraordinarias.
- Si tiene derecho a días administrativos, deberá primeramente hacer usos de dichos días.
- De cualquier otra forma que convengan las partes.
- De no ser posible alternativas anteriores se deberá descontar de la remuneración en forma de 1 día por mes, lo que podrá fraccionarse según el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador o trabajadora cesa en su trabajo por cualquier causa.

Derecho a permiso respecto de la integridad de un hijo o hija o menor de edad con Trastorno del Espectro Autista (TEA)

Consiste en el derecho que tienen madres, padres o tutores respecto del hijo, hija o menor de edad con Trastorno del Espectro Autista (TEA), para acudir a emergencias respecto a la integridad física o psíquica de éstos en sus establecimientos educacionales.

El tiempo será aquel que estos trabajadores y trabajadoras destinen a la atención de estas emergencias, el cual **será considerado como trabajado.**

El derecho a permiso respecto de la integridad de un hijo o hija o menor de edad con Trastorno del Espectro Autista (TEA) **es irrenunciable.**

El empleador o empleadora no puede, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

Requisito para ejercer este derecho:

- Dar aviso a la Inspección del Trabajo competente respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista.
- Ocurrida la emergencia, debe dar aviso al empleador o empleadora que hará uso del permiso legal.

¿Qué ocurre si las ausencias de un trabajador o trabajadora que tiene el cuidado de una persona TEA ocurren con tal frecuencia que ponen en riesgo la continuidad operacional de la empresa debido a la función que cumple el padre, madre o cuidador?

La Ley N° 21.545, que incorpora el artículo 66 quinquies al Código del Trabajo, no establece un límite en la frecuencia con que un trabajador o trabajadora puede ausentarse para atender emergencias de un menor de edad con Trastorno del Espectro Autista, ni regula la eventual afectación a la continuidad operacional de la empresa.

Este artículo precisa que el derecho se otorga exclusivamente para acudir a **emergencias** que comprometan la integridad psíquica o física del menor en establecimientos de enseñanza parvularia, básica o media, y no constituye un permiso para ausencias generales o distintas a las consideradas en forma precisa por la ley.

Asimismo, protege expresamente al trabajador o trabajadora al disponer que el tiempo destinado a estas emergencias se considera trabajado para todos los efectos legales. Además, prohíbe al empleador o empleadora calificar estas salidas como intempestivas o injustificadas para fundar una causal de despido por abandono de trabajo o para iniciar medidas disciplinarias.

En consecuencia, la normativa no contempla mecanismos que permitan al empleador o empleadora limitar este derecho en función de la frecuencia de las ausencias ni de su impacto en la operación de la empresa.

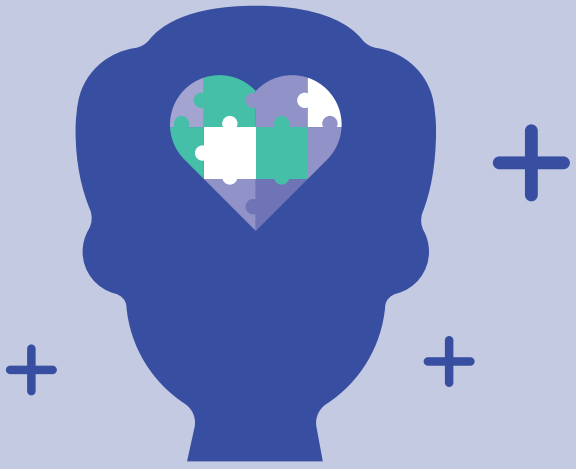
¿El empleador o empleadora debe llevar el registro de estos casos?

El Código del Trabajo impone a la persona trabajadora—y no al empleador o empleadora— la obligación de notificar a la Inspección del Trabajo correspondiente cuando tenga un hijo, hija o menor bajo su tutela legal diagnosticado con TEA.

La norma no exige a la empresa llevar un registro formal específico de estos casos, más allá de las obligaciones generales de control de asistencia y permisos. En consecuencia, es el trabajador o trabajadora quien debe realizar la notificación para poder ejercer el derecho que la ley le reconoce.

¿La empresa puede exigir al trabajador o trabajadora algún tipo de documento o respaldo para poder ejercer este derecho?

La Ley no establece un procedimiento específico ni un tipo de respaldo que el empleador o empleadora pueda exigir a la persona trabajadora para justificar cada ausencia por emergencia. El derecho se sustenta en la calidad de padre,



madre o tutor legal de un menor de edad con diagnóstico de Trastorno del Espectro Autista (TEA). Para acreditar esta condición, aunque la ley no lo regula expresamente, resulta razonable que la empresa pueda solicitar el certificado de diagnóstico que respalde la titularidad del derecho.

En cuanto a la justificación de cada emergencia, la ley no exige la presentación de comprobantes emitidos por el establecimiento educacional; el derecho se activa por la sola ocurrencia de la emergencia y, en ese contexto, protege a la persona trabajadora frente a cualquier calificación de ausencia "injustificada" por parte del empleador o empleadora.

Ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Derecho a solicitar teletrabajo total o parcial

El padre o madre de un niño o niña menor de 14 años o personas que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando su edad, y que no reciban remuneraciones por dicha labor, tienen derecho a solicitar teletrabajo total o parcial, sin que se vea afectada su remuneración.

El empleador o empleadora les deberá ofrecer:

Que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser ejecutada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo total o parcial (híbrido).

Excepciones:

a) La naturaleza de la labor de la persona trabajadora no permita el teletrabajo o trabajo a distancia.

b) No puede implicar una alteración en las condiciones pactadas o que el empleador(a) tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores o trabajadoras.

c) No aplicará a quienes tengan poder para representar al empleador(a), tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

Derecho preferente de solicitar vacaciones y modificación transitoria de la distribución de la jornada o turnos

La persona trabajadora que tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años, o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, tendrá derecho a:

- Solicitar preferente el uso del feriado legal en período de vacaciones escolares;
- Se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal;
- No se vea afectada su remuneración.

Derecho a solicitar reducción transitoria de la jornada laboral en período de vacaciones escolares

La persona trabajadora que tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años, o una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada de cualquier edad , tendrá este derecho siempre que:

Las organizaciones sindicales hayan acordado con su empleador o empleadora la reducción transitoria de la jornada laboral, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado y sin afectar su remuneración.

Tres Casos

Caso 1. Justificación de ausencias por emergencias de salud para cuidar al hijo de 4 años con Trastorno del Espectro Autista (TEA):

El Juzgado del Trabajo de Temuco, en los autos RIT M-923-2024, acogió la demanda de un trabajador despedido por presuntas inasistencias injustificadas, declarando que el despido carecía de fundamento debido a que dichas ausencias se originaron en una emergencia de salud de su hijo de 4 años con Trastorno del Espectro Autista (TEA).

El tribunal sostuvo que, conforme a la Ley N° 21.545 (Ley TEA) y la Ley N° 21.645 (Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral), las ausencias del trabajador estaban plenamente justificadas. En resumen, la sentencia enfatiza que:

a) La Ley TEA incorpora al Código del Trabajo el artículo 66 quinquies, que reconoce el derecho de madres, padres y cuidadores de personas con TEA a ausentarse del trabajo para atender emergencias relacionadas con su cuidado.

b) La Ley de Conciliación refuerza el deber del empleador de promover el equilibrio entre la vida laboral y familiar, sensibilizando sobre las responsabilidades de cuidado y adoptando medidas que permitan compatibilizar ambas esferas.

El tribunal constató que el trabajador acreditó sus ausencias mediante certificados médicos que justificaban su necesidad de cuidar a su hijo durante una crisis de desregulación, en un contexto en que la madre —cuidadora principal— también se encontraba enferma. Además, el empleador estaba informado de la situación familiar del trabajador.

En consecuencia, el juez concluyó que las inasistencias no solo estaban justificadas, sino que la normativa vigente obliga a los empleadores a considerar y respetar estas situaciones de cuidado, declarando el despido como injustificado.

Principio de paternidad positiva, principio de corresponsabilidad social y el principio de protección a la maternidad y la maternidad.

La Ley de conciliación de la vida personal, familiar y la laboral, publicada el 29 de diciembre de 2024, establece que los empleadores y empleadoras, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados, deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente por el empleador o empleadora o través de los organismos administradores del Seguro de Accidentes del Trabajo

Caso 2. Derecho al teletrabajo para cuidar al hijo con Trastorno del Espectro Autista (TEA) :

La Corte de Apelaciones de Punta Arenas, en la causa Rol N° 309-2025, acogió un Recurso de Protección de funcionarios públicos a quienes se les negó el teletrabajo para cuidar a su hijo con TEA.

El tribunal determinó que la negativa del servicio, basada en formalismos y sin evaluar la situación particular del menor, constituía un acto arbitrario que vulnera los derechos del niño. Se ordenó reevaluar la solicitud considerando las necesidades específicas del menor y la normativa de inclusión.

Caso 3. Derecho al teletrabajo para cuidar al padre con alzheimer.

En el caso RIT O-3910-2024, el 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago acogió la demanda de una trabajadora que solicitó teletrabajo para cuidar a su padre con Alzheimer y discapacidad severa.

El tribunal determinó que, cumplidos los requisitos legales, el empleador tiene la obligación de ofrecer una modalidad de trabajo a distancia, y que sus argumentos para negarse - necesidad de interacción, seguridad de la información - no fueron suficientes para acreditar la incompatibilidad de las funciones, especialmente cuando la trabajadora ya había desempeñado sus labores remotamente. El tribunal incluso propuso una fórmula mixta de 3 días de teletrabajo y 2 presenciales.

Algunos datos

Sobre los cuidados de los hijos e hijas en Chile: *realidad para reflexionar*

Datos Buk:
Según encuesta Work in Progress 2025 de Buk:

Neurodivergencia: autismo, dislexia, déficit atencional con o sin hiperactividad (TDAH), dispraxia,discalculia, altas capacidades, entre otras.

Distribución de colaboradores que respondieron la pregunta "¿Tienes alguna neurodivergencia? (autismo, dislexia, TDAH, otros)" de acuerdo con su país.

	Personas **sin** neurodivergencias	Personas **con** neurodivergencias
General	91%	9%
Chile	87%	13%
Colombia	95%	5%
México	91%	9%
Perú	92%	8%

Fuente: *Work in progress de BUK (2025)* ***N****=5760*

En **América Latina el 9%** de los colaboradores se identifican como **neurodivergentes.** Sin embargo, esta cifra varía según el país.

Chile es el país con mayor porcentaje de colaboradores que se identifican como **neurodivergentes (13%)**, lo que sugiere una mayor visibilidad y diagnóstico en comparación con otros países de la región.

Neurodivergencia y género: ¿Quiénes se identifican más?

Uno de los hallazgos más relevantes de la encuesta es que las mujeres representan la mayoría de los colaboradores neurodivergentes encuestados.

6 de cada 10 personas neurodivergentes en el trabajo **son mujeres.**

4 de cada 10 son hombres

Este dato es importante, ya que estudios como los del Foro Económico Mundial han señalado que las mujeres históricamente han sido subdiagnosticadas debido a sesgos en los criterios médicos y diferencias en la manifestación de síntomas.

El 57% de los colaboradores que se identificaron como **neurodivergentes en LATAM son mujeres.**

Distribución de colaboradores que respondieron afirmativamente a la pregunta: "¿Tienes alguna neurodivergencia? (autismo, dislexia, TDAH, otros)" de acuerdo con su género.

43% de las personas neurodivergentes **son hombres**

57% de las personas neurodivergentes **son mujeres**

Generaciones y neurodivergencia en el trabajo

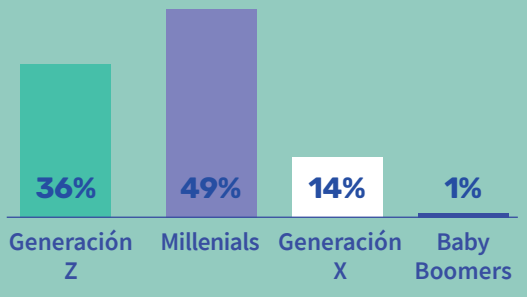
Los datos de Buk también revelan que los millennials son la generación que más reporta ser neurodivergente en el ámbito laboral.

- **49%** de los colaboradores neurodivergentes son millennials.
- **36%** pertenecen a la generación Z.
- **14%** son de la generación X.
- **Solo el 1%** de los Baby Boomers se identifica como neurodivergente.

Según la BBC, esto podría estar relacionado con un mayor acceso a diagnósticos en generaciones más jóvenes y con la creciente conversación en redes sociales sobre neurodiversidad, lo que facilita su visibilización.

La generación Millennial posee un mayor porcentaje de colaboradores que declaran tener alguna neurodivergencia.

Distribución de colaboradores que respondieron afirmativamente a la pregunta "¿Tienes alguna neurodivergencia? (autismo, dislexia, TDAH, otros)" de acuerdo con su generación.



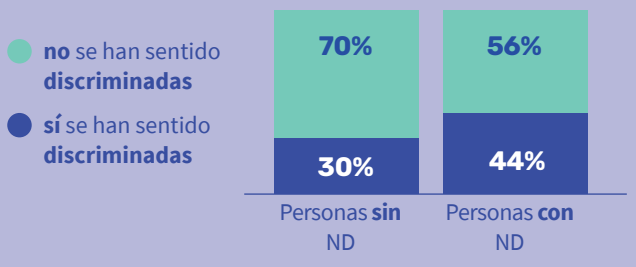
Fuente: *Work in progress de BUK (2025)* ***N****=463.*

¿Cómo viven las personas neurodivergentes las experiencias de discriminación en el trabajo?

Uno de los aspectos más preocupantes que revela la encuesta Work in Progress 2025 es que las personas neurodivergentes enfrentan niveles más altos de discriminación en el trabajo.

44% de los colaboradores neurodivergentes han experimentado discriminación laboral.
En contraste, solo 30% de los colaboradores sin neurodivergencias han reportado discriminación.

Porcentaje de colaboradores que respondieron haberse sentido discriminados (pocas veces, algunas veces, muchas veces o siempre) y personas que respondieron nunca haberse sentido discriminadas a la pregunta "Durante el 2024, ¿en el trabajo con qué frecuencia te sentiste discriminado en el trabajo?" de acuerdo con su respuesta en cuanto a declarar tener alguna neurodivergencia o no.



Fuente: *Work in progress de BUK (2025)* ***N****=5760.*

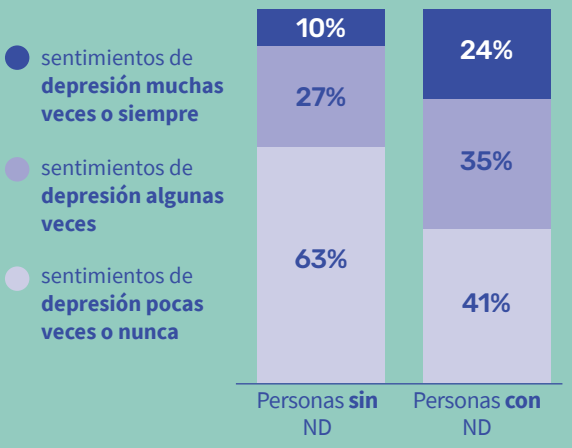
Neurodivergencia y bienestar emocional en el trabajo

Otro hallazgo clave del estudio es que las personas neurodivergentes reportan mayores niveles de depresión en el trabajo.

El 24% de los colaboradores **neurodivergentes** ha experimentado **episodios frecuentes de depresión** en el ámbito laboral.

En comparación, **sólo el 10% de los** colaboradores **sin neurodivergencias** ha reportado sentirse **deprimidos con frecuencia.**

Porcentaje de colaboradores que respondieron la pregunta " Durante el 2024, ¿en el trabajo con qué frecuencia te sentiste deprimido?" de acuerdo con su respuesta en cuanto a declarar tener alguna neurodivergencia o no



Fuente: *Work in progress de BUK (2025)* ***N****=5760.*

Fuentes

- *Guía de Adaptabilidad Laboral para Personas y Empresas. ChileMujeres, Antofagasta Minerals. 2024. https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2024/10/Guia-de-Adaptabilidad-Laboral-1.pdf*
- *Guía de Corresponsabilidad Parental para Personas y Empresas. ChileMujeres, Antofagasta Minerals. 2024. https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2025/05/GUIA-CORRESPONSABILIDAD-PARENTAL.5.25.pdf*
- *Código del Trabajo: artículos 66 quinquies, 199, 199 bis, 206.*
- *Encuesta Work in Progress 2025. Buk.*
- *Evolución de la legislación sobre protección a la maternidad: Permiso postnatal parental creado por la Ley N° 20.545. Dirección del Trabajo. 2014. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-110158_recurso_1.pdf*
- *www.suseso.cl*
- *Convenio N° 3 Sobre la protección a la maternidad. (1919). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO*
- *Convenio N° 103 Sobre la protección a la maternidad. (1952). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312248*
- *Convenio N° 183 Sobre la protección a la maternidad. (2000).*
- *Convenio N° 156 Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. (1981). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO*
- *Declaración Universal de los Derechos Humanos. Naciones Unidas. 1948.*
- *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Naciones Unidas. 1966.*
- *Convención sobre los Derechos del Niño. Naciones Unidas. 1989.*
- *Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Naciones Unidas. 1993.*
- *Plataforma de Acción de Beijing. ONU Mujeres. 1995.*