



NOTA DE INFORMACIÓN REFERENCIAL N.º 50/2025-2026-ASISP/DIP

PROTECCIÓN LABORAL PARA CUIDADORES DE HIJOS CON DISCAPACIDAD

5 de agosto de 2026

PRESENTACIÓN

El Área de Servicios de Investigación y Seguimiento Presupuestal del Departamento de Investigación Parlamentaria, ha elaborado la presente Nota de Información Referencial N° 50/2025-2026-ASISP/DIP con el objetivo de brindar información sobre la protección laboral para cuidadores de hijos con discapacidad.

Sobre la materia, para mayor ilustración se consigna información sobre la legislación vigente en Argentina, Colombia, Chile y Uruguay.

Para ello se ha revisado las fuentes de información oficiales de legislación nacional e internacional relevante. De esta forma, esperamos poder brindar información de utilidad para la toma de decisiones parlamentarias en relación con esta materia.

De esta forma, esperamos poder brindar información de utilidad para la toma de decisiones parlamentarias en relación con esta materia.

PROTECCIÓN LABORAL PARA CUIDADORES DE HIJOS CON DISCAPACIDAD

1. Aspectos generales

La protección laboral de los padres, madres o familiares que tienen a su cargo el cuidado de hijos con discapacidad constituye una política pública orientada a garantizar simultáneamente el derecho al trabajo, la igualdad de oportunidades, la conciliación entre la vida familiar y laboral y la protección integral de las personas con discapacidad. Desde el enfoque de derechos humanos, la responsabilidad del cuidado no debe recaer exclusivamente en las familias, sino que corresponde al Estado implementar medidas que permitan compatibilizar las responsabilidades familiares con el ejercicio del empleo.

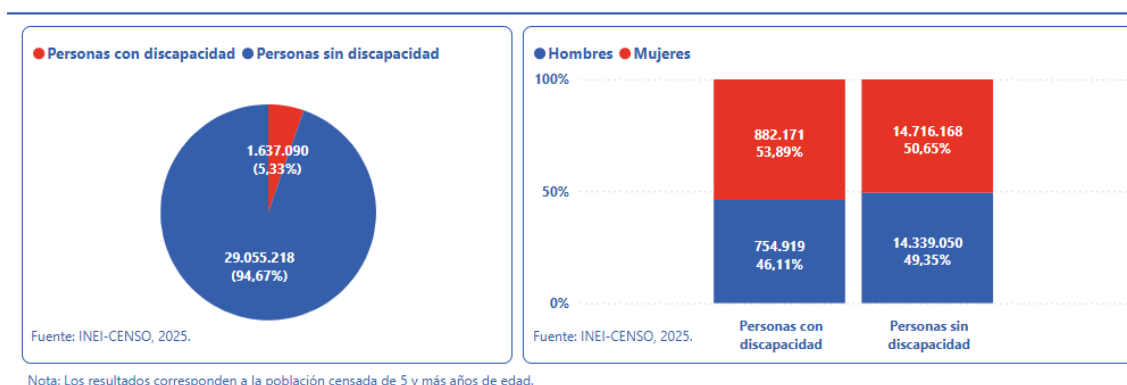
En el Perú, más de 1,6 millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, lo que representa el 5,33 % de la población. La mayoría corresponde a personas adultas mayores y las limitaciones más frecuentes están relacionadas con la movilidad, la visión y la audición, circunstancias que incrementan la demanda de cuidados permanentes y, en muchos casos, recaen sobre familiares que deben conciliar estas responsabilidades con su actividad laboral.

Frente a esta realidad, la protección laboral de las personas que cuidan a familiares con discapacidad constituye un componente cada vez más relevante de las políticas públicas de inclusión y protección social. Es así como en nuestro ordenamiento jurídico se ha venido desarrollando progresivamente un marco normativo orientado a proteger los derechos de las personas con discapacidad y a reconocer el rol de sus cuidadores. Dicho marco comprende instrumentos internacionales, disposiciones constitucionales y normas legales que promueven la igualdad, la inclusión, la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares, así como medidas específicas de apoyo, capacitación, asistencia personal y protección para quienes asumen labores de cuidado.

2. Información estadística

Según el Observatorio Nacional de la Discapacidad del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a nivel nacional 1 millón 637 mil 090 personas en el país tiene algún tipo de discapacidad. Esto representa el 5,33% de la población del país. El 53,89% de las personas con discapacidad son mujeres y el 46,11% hombres.

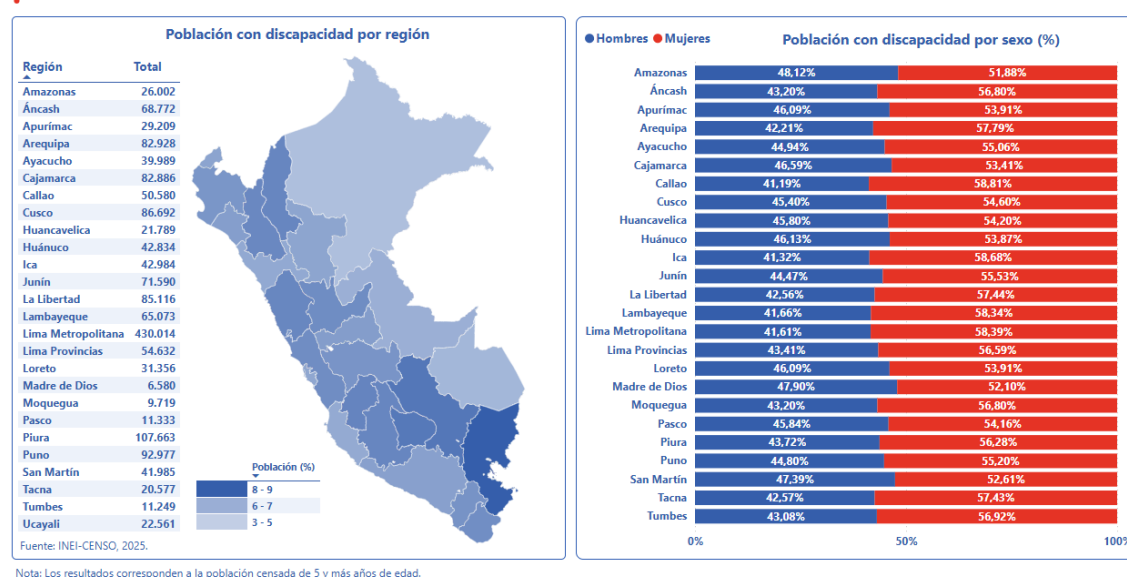
Gráfico 1
Perú: Población con y sin discapacidad (%)



Fuente y elaboración: Observatorio Nacional de la Discapacidad del MIDIS

Lima Metropolitana concentra la mayor cantidad de personas con discapacidad en el Perú, con un total de 430 mil 014 personas. Asimismo, las mujeres representan el 58,39% de esta población, mientras que los hombres constituyen el 41,61%.

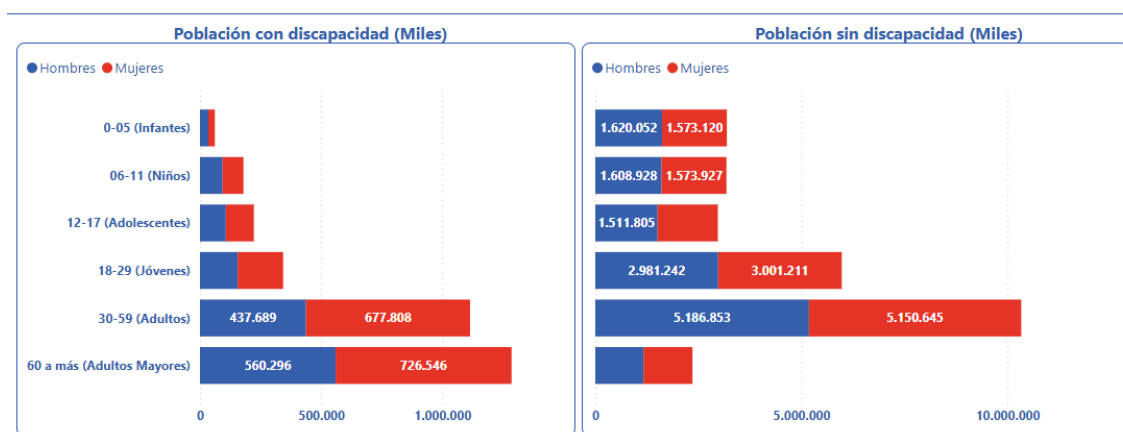
Gráfico 2
Población con discapacidad por región y por sexo



Fuente y elaboración: Observatorio Nacional de la Discapacidad del MIDIS

A nivel nacional, las personas con discapacidad se concentran principalmente en el grupo de adultos mayores (60 años a más), que reúne 1 millón 286 mil 842 personas. Por su parte, entre la población sin discapacidad predomina el grupo de adultos (30 a 59 años) con 10 millones 337 mil 498 personas.

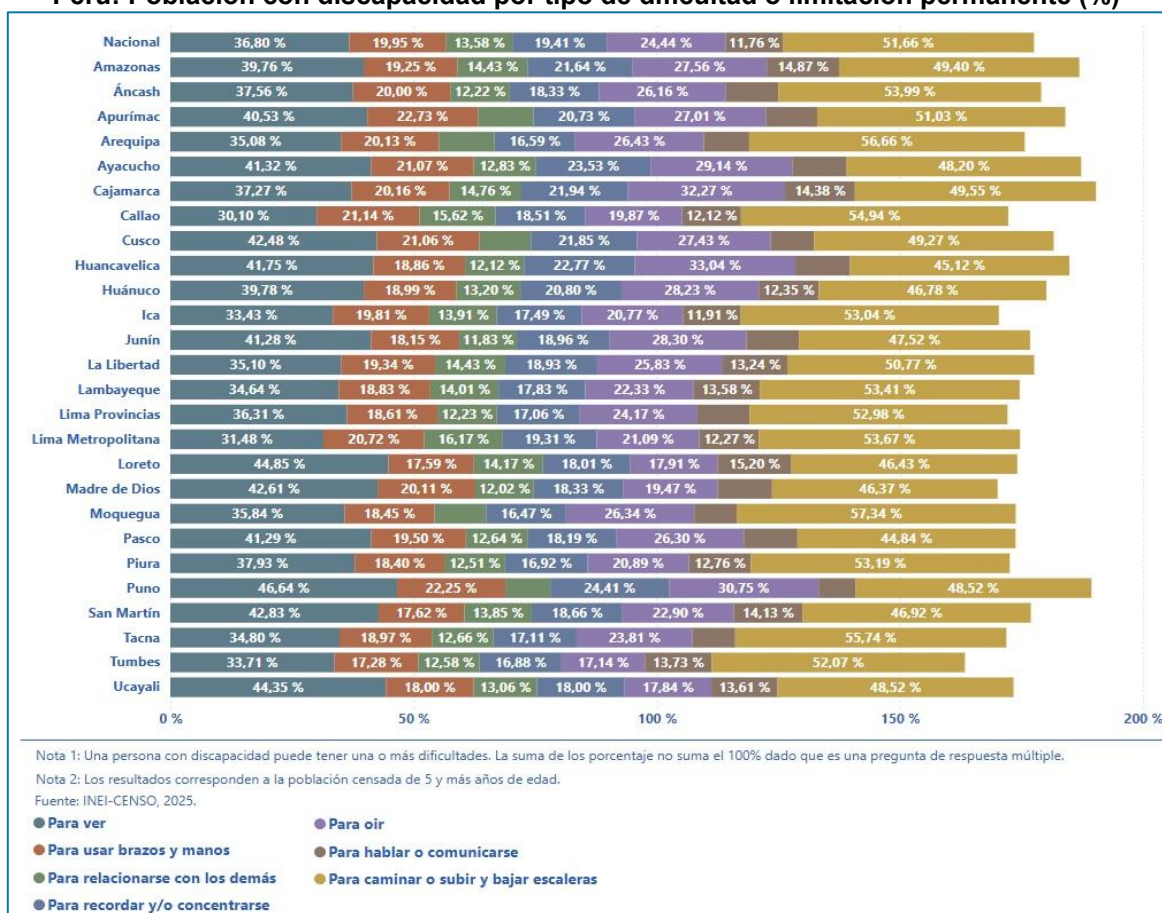
Gráfico 3
Perú: Población según rango etario



Fuente y elaboración: Observatorio Nacional de la Discapacidad del MIDIS

La dificultad o limitación permanente para caminar o subir u bajar escaleras es la más común en el país. El 51,66% de los peruanos con discapacidad reportan limitación para caminar o subir y bajar escaleras, un 36,80% para ver, un 24,44% para oír, un 19,95% para usar brazos y manos, un 19,41% para recordar y/o concentrarse, un 13,58% para relacionarse con los demás y un 11,76% para hablar o comunicarse.

Gráfico 4
Perú: Población con discapacidad por tipo de dificultad o limitación permanente (%)



Fuente y elaboración: Observatorio Nacional de la Discapacidad del MIDIS

3. Marco normativo aplicable

3.1. Instrumentos internacionales

a. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006)

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo facultativo fueron aprobados por las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y entraron en vigor el 3 de mayo de 2008. El Estado peruano ratificó dicho documento mediante la Resolución Legislativa 2917, publicada el 1 de noviembre de 2007. La Convención es el principal instrumento internacional en materia de discapacidad y tiene por objetivo promover, proteger y asegurar el pleno disfrute de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad.

La Convención reconoce que la discapacidad debe abordarse desde un enfoque de derechos humanos y no asistencial. Los Estados deben eliminar toda forma de discriminación y adoptar medidas para garantizar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad y de sus familias.

Entre los temas relacionados con el objeto del presente documento, la Convención aborda aspectos relativos a la protección de los niños con discapacidad (Artículo 7), al derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad (Artículo 19), al respeto del hogar y la familia (Artículo 23), al derecho al trabajo (Artículo 27), a garantizar un nivel de vida adecuado y protección social (Artículo 28), entre otros. Especial relevancia tiene el artículo 23, que obliga a los Estados a proporcionar apoyo apropiado a las familias que tienen a su cargo personas con discapacidad.

Por otra parte, si bien la Convención no establece licencias laborales específicas para cuidadores, sí compromete a los Estados a desarrollar políticas públicas que permitan conciliar el empleo con las responsabilidades familiares.

b. Convenio N.º 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

El Convenio N.º 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares fue adoptado por la Organización Internacional del Trabajo el 23 de junio de 1981. El Perú aprobó

dicho documento el mediante Resolución Legislativa N.º 24508 y fue ratificado oficialmente el 16 de junio de 1986.

En el Convenio se establecen una serie de derechos, garantías laborales y medidas de apoyo enfocadas en los trabajadores con responsabilidades familiares, categoría en la que se incluye explícitamente a quienes brindan cuidado o sostén a miembros de su familia directa que evidentemente lo necesiten, como es el caso de las personas con discapacidad o en situación de dependencia.

Este convenio constituye uno de los principales fundamentos internacionales de las políticas de conciliación trabajo-familia. En su texto se reconoce que los trabajadores con responsabilidades familiares requieren medidas especiales con el fin de evitar la discriminación laboral (Artículo 1). En tal sentido, se compromete a los Estados a promover la igualdad de oportunidades (Artículo 3, párrafo 1), eliminar la discriminación por responsabilidades familiares (Artículo 3, párrafo 2), desarrollar servicios de cuidado (Artículo 5), facilitar la permanencia en el empleo (Artículos 7 y 8), entre otros aspectos.

c. Recomendación N.º 165 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

La Recomendación N.º 165 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, adoptada el 23 de junio de 1981, complementa el Convenio 156 estableciendo un marco de acción integral con el fin de garantizar que las responsabilidades de cuidado de personas a cargo (hijos u otros familiares) no limiten el acceso, permanencia y desarrollo laboral de los trabajadores, promoviendo la igualdad real de oportunidades y de trato.

Con dicho objeto se establecen medidas para la prohibición de la discriminación y sensibilización social, formación y acceso al empleo, jornadas flexibles, permisos laborales, servicios de apoyo al cuidado, protección frente al despido, entre otras. Si bien la Recomendación N.º 165 no tiene carácter obligatorio, constituye una referencia para el diseño de políticas públicas.

d. Convención sobre los Derechos del Niño (1989)

La Convención sobre los Derechos del Niño fue adoptada por las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 y entró en vigor el 2 de septiembre de 1990. Nuestro país aprobó la

Convención mediante Resolución Legislativa N.º 25278, de fecha 3 de agosto de 1990. Fue ratificada el 14 de agosto de 1990 y entró en vigor el 4 de octubre de 1990.

Si bien no reconoce derechos laborales específicos para los trabajadores con responsabilidades familiares, establece obligaciones para los Estados orientadas a apoyar a los padres y demás personas responsables del cuidado de los niños. En particular, dispone que los Estados deben asistir a los padres en el ejercicio de sus funciones de crianza y promover la creación de servicios de cuidado infantil que permitan compatibilizar las responsabilidades familiares con el trabajo.

El artículo 23 constituye la disposición más relevante respecto de los niños con discapacidad, al reconocer su derecho a recibir cuidados especiales y establecer que la asistencia estatal debe dirigirse no solo al niño, sino también a los responsables de su cuidado.

3.2. Legislación nacional

a. Constitución Política

La Constitución Política del Perú contiene diversas disposiciones que constituyen el fundamento constitucional para la protección de las personas con discapacidad y para la adopción de medidas orientadas a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos, incluidas aquellas que favorezcan a los trabajadores con responsabilidades de cuidado.

En primer lugar, el artículo 7 reconoce el derecho de las personas con discapacidad a un régimen especial de protección, atención, readaptación y seguridad, estableciendo un mandato expreso para que el Estado adopte medidas que aseguren el respeto de su dignidad y promuevan su bienestar.

Artículo 7. Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona con discapacidad tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

Por su parte, el artículo 22 reconoce al trabajo como un derecho y un deber, destacando que constituye la base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 22. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Asimismo, el artículo 23 dispone que el Estado debe otorgar atención prioritaria al trabajo en todas sus modalidades y brindar una protección especial, entre otros grupos, a las personas

con discapacidad que trabajan. Este mandato constitucional constituye un sustento para la adopción de medidas que faciliten la permanencia en el empleo de quienes tienen responsabilidades de cuidado de familiares con discapacidad.

Artículo 23. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan.

De igual forma, el artículo 24 reconoce el derecho de todo trabajador a una remuneración equitativa y suficiente que garantice el bienestar material y espiritual de él y de su familia, reforzando el deber del Estado de promover condiciones laborales compatibles con la protección del núcleo familiar.

Artículo 24. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual [...].

Finalmente, el artículo 26 establece los principios que rigen las relaciones laborales, entre los que destacan la igualdad de oportunidades sin discriminación y el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Estos principios constituyen la base para implementar mecanismos de protección laboral dirigidos a trabajadores que asumen responsabilidades familiares, particularmente cuando tienen a su cargo el cuidado de personas con discapacidad.

Artículo 26. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
- [...].

b. Normas legales

La Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, constituye la principal norma nacional sobre discapacidad.¹ Su finalidad es establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

Si bien la norma no creó inicialmente derechos laborales para los familiares cuidadores, contiene principios relativos al tema (Artículo 5), reconoce a la familia como soporte fundamental para la inclusión (Artículo 11), y establece las competencias del Estado y del CONADIS para formular políticas públicas (Artículos 72 y 74). Tales artículos constituyen la base jurídica para desarrollar futuras medidas de protección.

¹ Publicada el 24 de diciembre de 2012. Ver texto de la norma en: <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/223512-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad-y-su-reglamento>

La Ley N.º 30119², Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad y su Reglamento (Decreto Supremo N.º 013-2017-TR), tienen por objeto establecer el derecho a gozar de licencia en los casos señalados según requieran los hijos o hijas menores con discapacidad y menores con discapacidad sujetos a su tutela. Esta licencia es otorgada también a los trabajadores y trabajadoras designados/as como apoyo de una persona mayor de edad con discapacidad que se encuentran en condición de dependencia.³

La Ley N.º 31789, Ley que fortalece el Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (SINAPEDIS) creado por la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, representa el primer avance importante hacia el reconocimiento del cuidador.⁴ Si bien no crea derechos laborales concretos (como licencias, reducción de jornada o estabilidad laboral), sí establece el fundamento jurídico para que el Estado desarrolle políticas de conciliación entre el trabajo y las responsabilidades de cuidado. Su objeto es fortalecer el Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis), a fin de mejorar sus procesos para asegurar la efectiva prestación de servicios de asistencia personal en favor de las personas con discapacidad en situación de dependencia.

La ley reconoce por primera vez que las personas que brindan cuidados o asistencia personal a personas con discapacidad requieren medidas de apoyo por parte del Estado. Asimismo, incorpora el desarrollo laboral de los cuidadores como un objetivo de la política pública, reconociendo que las responsabilidades de cuidado constituyen una barrera para su inserción y permanencia en el mercado laboral (Artículo 2).

Por otra parte, la norma fortalece el servicio de asistencia personal mediante la creación de un marco institucional para su prestación, la definición legal del servicio de asistencia personal y la incorporación de esta función dentro del SINAPEDIS (Artículos del 1 al 4 y modificación del Artículo 11). También dispone que los gobiernos regionales y locales promuevan la formación continua de personas cuidadoras, mientras que el CONADIS coordina el desarrollo de los contenidos de capacitación. De esta manera, se contribuye a profesionalizar las labores de cuidado, mejorar la empleabilidad de quienes las ejercen y reconocer la actividad como susceptible de capacitación y especialización (Artículo 5).

² Publicada el 3 de diciembre de 2013. Ver texto de la norma en:

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/200316/197046_Ley30119_a.pdf20180926-32492-1y92w2a.pdf?v=1594241849

³ De conformidad con la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Legislativo N.º 1417, publicado el 13 septiembre 2018, dicha licencia se otorga a los trabajadores y trabajadoras que tengan la condición de curador/a de una persona con discapacidad, hasta que culmine la transición al sistema de apoyos.

⁴ Publicada el 16 de junio de 2023. Ver texto de la norma en: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2187846-1>

Además, la norma dispone la creación de un registro de personas cuidadoras. Ello permitirá identificar a la población cuidadora, diseñar programas específicos de apoyo, focalizar medidas de capacitación y empleo y generar información para futuras políticas laborales (artículo 6).

Reglamento de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad aprobado mediante Decreto Supremo N.º 002-2014-MIMP fue modificado en el año 2026 por el Decreto Supremo N.º 001-2026-MIMP.⁵ Entre las principales innovaciones introducidas por dicha modificación destacan la definición de persona cuidadora, definición de familiar cuidador, reconocimiento de la asistencia personal, implementación de apoyos comunitarios y servicios de respiro, creación del registro de cuidadores e incorporación del artículo 6-A sobre la promoción y facilitación del acceso al empleo de familiares cuidadores de personas con discapacidad en situación de dependencia.

Recientemente ha sido publicada la Ley N.º 32697, Ley que modifica la ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, para ampliar la protección de los derechos y el cuidado de la persona con discapacidad, así como para establecer medidas de prevención de discapacidades.⁶ La norma incorpora y modifica algunos artículos de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, a través de los cuales se fortalece el reconocimiento jurídico de los cuidadores y se amplía el ámbito de protección estatal.

Entre los aspectos principales introducidos en la ley, la incorporación del numeral 3.3 al artículo 3 de la Ley N.º 29973, dispone que: «La protección es extensiva, en lo pertinente, a los derechos de la persona de quien este dependa o a cuyo cuidado esté [...]». Dicha disposición amplía el ámbito de protección de la Ley General de la Persona con Discapacidad, al reconocer que los derechos de la persona con discapacidad están estrechamente vinculados con la situación de quien asume su cuidado. En el caso de los padres, madres o familiares que cuidan a hijos con discapacidad, este reconocimiento implica que el Estado debe considerar sus necesidades al diseñar e implementar políticas públicas.

Mediante la modificación del artículo 29 se incorpora expresamente a los cuidadores como beneficiarios de los servicios que debe brindar el Estado, al establecer que: «El Estado establece servicios de información, orientación y atención de salud mental dirigidos a la persona con discapacidad, su familia y cuidadores». Se reconoce que la labor de cuidado genera una carga física y emocional que requiere apoyo institucional. Desde la perspectiva

⁵ Publicado el 8 de abril de 2026. Ver texto en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/9764042/7984297-decreto-supremo-001-2026.pdf?v=1775662047>

⁶ Publicada el 4 de julio de 2026 <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2531901-1>

laboral, los servicios de orientación y salud mental pueden contribuir a reducir los efectos del estrés y la sobrecarga derivados de la conciliación entre el empleo y las responsabilidades de cuidado, favoreciendo la permanencia de los cuidadores en el mercado laboral.

Asimismo, mediante la incorporación del numeral 29.2 se dispone que el Estado promueva la creación de centros asistenciales especializados y albergues temporales para personas con discapacidad. Aunque esta medida no tiene naturaleza laboral, constituye un mecanismo de apoyo indirecto a los cuidadores, ya que la disponibilidad de servicios especializados puede disminuir la intensidad del cuidado familiar y facilitar que los padres o familiares dispongan de tiempo para mantener o reincorporarse a una actividad laboral.

4. Legislación aplicada en otros países

Argentina

En Argentina, la Constitución señala que corresponde al Congreso legislar y promover medidas de acción positiva orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato a las personas con discapacidad, así como el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos en ella y en los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos (Artículo 75).⁷

La Ley N.º 22.431, Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad, garantiza la protección integral de las personas con discapacidad y reconoce la obligación estatal de brindar apoyos a las familias. Aunque no regula permisos laborales específicos para cuidadores, constituye el marco jurídico para políticas de apoyo familiar y laboral.⁸ El artículo 4 establece que el Estado debe brindar servicios de rehabilitación integral, formación laboral, subsidios, regímenes especiales de seguridad social y orientación familiar cuando las personas con discapacidad o sus familias no puedan asumir dichos costos.

Asimismo, el artículo 7 establece que el Estado apoyará la creación de hogares con internación total o parcial destinados a personas con discapacidad cuya atención resulte difícil de asumir dentro del grupo familiar.

⁷ Ver texto de la norma en: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24430-804/texto?utm_source=chatgpt.com

⁸ Ver texto de la norma en: <https://e-legis-ar.msal.gov.ar/htdocs/legisalud/migration/pdf/6425.pdf>

Colombia

La Constitución Política de Colombia (1991) reconoce a las personas con discapacidad como un grupo sujeto de especial protección constitucional.⁹ El artículo 13 garantiza la igualdad y la adopción de medidas de acción afirmativa; el artículo 47 dispone el desarrollo de políticas de prevención, rehabilitación e integración social; el artículo 54 reconoce su derecho al trabajo y obliga al Estado y a los empleadores a promover su formación e inserción laboral; y el artículo 68 establece que su educación constituye una obligación especial del Estado.

Sobre esta base se aprobó la Ley 2297 de 2023, que es la norma más avanzada de la región sobre personas cuidadoras, en la que se reconoce derechos a las personas cuidadoras y promueve su acceso al empleo, la capacitación, el emprendimiento y la protección social. En materia laboral, el artículo 7 establece el derecho a horarios flexibles y al trabajo en casa o remoto; los artículos 9, 10 y 11 regulan el perfil ocupacional del cuidador, la formación y la certificación de competencias; los artículos 8 y 18 fomentan el emprendimiento; los artículos 12 y 13 priorizan el acceso a programas sociales y servicios de salud; y los artículos 14 y 15 impulsan su formación y continuidad educativa.

Por su parte, la Ley 2456 de 2025 fortalece la protección económica y social de las personas cuidadoras. El artículo 4 financia programas de emprendimiento, capacitación y certificación; el artículo 7 prioriza la asignación de recursos para cuidadores en situación de mayor vulnerabilidad; y los artículos 8 y 9 establecen una certificación oficial que reconoce la condición de cuidador y facilita el acceso a beneficios y la gestión de ayudas económicas en representación de la persona con discapacidad.

La norma contiene, además, artículos que regulan la inserción laboral de las personas con discapacidad mediante la cuota mínima del 4 % de empleo en el sector público, supervisión de las condiciones laborales, igualdad de derechos laborales, entre otros.

Chile

La Constitución Política de Chile no contiene un artículo específico dedicado a las personas con discapacidad.¹⁰ Sin embargo, existen diversas disposiciones constitucionales que constituyen el fundamento de la legislación chilena sobre discapacidad.

⁹ Ver texto de la norma en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=4125

¹⁰ Ver texto de la norma en: <https://bcn.cl/2eph2>

La Ley N.º 20.422, establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, tiene como objetivo principal garantizar los derechos que les asisten.¹¹ Las modificaciones introducidas por las Leyes N.º 21.768 (2025) y 21.805 (2026) incorporan por primera vez el reconocimiento jurídico de las personas cuidadoras: «Cuidador o cuidadora: Toda persona que proporciona cuidado y asistencia, sea en forma gratuita o remunerada, a personas con discapacidad [...]» (Artículo 5, literal d). Asimismo, el artículo 8 *quater* otorga un beneficio concreto a los cuidadores al reconocerles el derecho a la atención preferente en instituciones públicas y privadas.

La norma principal en materia de protección laboral de las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado es la Ley N.º 21.645, que establece medidas destinadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, así como disposiciones que les benefician expresamente.¹² Estos beneficios se refieren a la preferencia que se otorga a los trabajadores cuidadores para el uso del feriado legal durante las vacaciones escolares (artículo 67), les permite solicitar la modificación temporal de la jornada laboral (artículo 76 bis) y reconoce el derecho a solicitar trabajo a distancia o teletrabajo (artículos 152 *quáter O bis* y 152 *quáter O ter*).

Asimismo, incorpora los principios de corresponsabilidad social y conciliación de la vida laboral y familiar (artículo 194) y posibilita que, mediante negociación colectiva, se acuerden reducciones temporales de jornada para trabajadores con responsabilidades de cuidado (artículo 376).

Uruguay

La Constitución Política de Uruguay no contiene disposiciones específicas sobre las personas con discapacidad; sin embargo, establece principios que constituyen el fundamento de su protección jurídica. El artículo 7 garantiza el derecho al trabajo y demás derechos fundamentales; el artículo 8 consagra la igualdad ante la ley y la prohibición de toda forma de discriminación; el artículo 44 reconoce el deber del Estado de legislar en materia de salud y asistencia a quienes carezcan de recursos; el artículo 46 dispone la protección de las personas con limitaciones físicas o mentales permanentes que estén inhabilitadas para trabajar y no cuenten con medios de subsistencia; y el artículo 67 garantiza el derecho a la seguridad social en caso de enfermedad e invalidez.¹³

¹¹ Ver texto de la norma en: <https://bcn.cl/2irkh>

¹² Ver texto de la norma en: <https://bcn.cl/3h9kc>

¹³ Ver texto de la norma en: <https://www.impo.com.uy/bases/constitucion/1967-1967>

Sobre la base de lo dispuesto en la Constitución, Sobre esta base se promulgó la Ley N.º 18.651, Ley de Protección Integral de Personas con Discapacidad, que extiende la protección a las personas cuidadoras (artículo 6) y reconoce el papel de la familia en la integración social de las personas con discapacidad (artículo 10). Asimismo, regula el sistema de asistencia personal para personas con discapacidad severa (artículos 25 al 28) y promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad mediante cuotas de empleo en el sector público (artículos 49 al 51), aunque sin establecer beneficios laborales específicos para sus cuidadores.¹⁴

La Ley N.º 19.729 incorpora medidas de conciliación entre el trabajo y las responsabilidades de cuidado al reconocer 10 días de licencia remunerada para trabajadores con hijos con discapacidad (artículo 10) y una licencia especial anual de 96 horas, de las cuales 64 horas son remuneradas, para quienes tengan a su cargo familiares con discapacidad o enfermedad terminal (artículo 11).¹⁵

Por otro lado, la Ley N.º 19.353, que crea el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) reconoce el cuidado como un derecho y una función social compartida entre el Estado, las familias, la comunidad y el mercado (artículos 2 y 3), e incorpora entre sus principios la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y el respeto de los derechos de las personas que prestan estos servicios (artículo 4). Reconoce como titulares del sistema tanto a las personas en situación de dependencia como a quienes prestan servicios de cuidado (artículos 5 y 8).

El artículo 9 promueve la profesionalización de las tareas de cuidado mediante programas de formación y capacitación, así como la corresponsabilidad de género y generacional. Asimismo, el artículo 17 encarga a la Secretaría Nacional de Cuidados la implementación del Plan Nacional de Cuidados, la administración del Registro Nacional de Cuidados y el desarrollo de políticas para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y de quienes participan en su atención.

¹⁴ Ver texto de la norma en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18651-2010>

¹⁵ Ver texto de la norma en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2019_ley19729_ury.pdf