

Cuidado: ¿Y si invertimos la perspectiva?

Entrevista a Jet Tigchelaar^(*)



Jet Tigchelaar es titular (senior lecturer) en el Instituto de Derecho Constitucional y Teoría Legal de la Universidad de Utrecht en Países Bajos. Su investigación es parte del programa Familia y AMP, Derecho del Centro para la Investigación Europea en Derecho de Familia (UCERF). Su tesis doctoral “Quién cuida” (Who cares?, 1999) giró sobre el

cuidado y la autonomía en el debate político legal sobre alimentos. Fue miembro del consejo editorial de “Nemesis” sobre mujeres y el derecho entre 1994 y 2003. Ha escrito sobre un amplio rango de temas, como los objetivos del derecho de familia, el rol del Estado en relación al derecho relacional, pobreza infantil y otras temáticas. Enseña derecho y ética profesional.

EDFA: ¿Cree Ud. Que la distinción entre cuidado profesional y cuidado informal es central para regular el derecho al cuidado?

JET TIGCHELAAR: ¡Interesante pregunta! La noción de cuidado impago o informal tiene valor porque expresa el valor económico del cuidado. Pone de resalto el derecho a condiciones necesarias de tiempo, dinero, servicios y protección legal, que son altamente relevantes en relación a condiciones justas y no discriminatorias para un moderno sistema de seguridad social.

Sin embargo, en el nivel holandés y europeo, el cuidado no es considerado trabajo (impago) como tal, sino que es considerado como una responsabilidad de los empleadores y que debería ser tenida en cuenta por el empleador. Se trata de un valioso cambio de perspectiva que parte de un riesgo privado y sexuado a un derecho económico y social en orden a reconciliar la vida privada y familiar con la vida profesional, que debería promover una distribución equitativa del cuidado entre los hombres y las mujeres.

¿Puedo ofrecer algunas notas internacionales tal cómo hiciéramos en la Opinión consultiva de la UCERF presentada ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos?⁽¹⁾ En primer lugar, reduciendo el cuidado al *trabajo* de cuidado impago, podría pasar por alto las posibles medidas compensatorias para el cuidado en otras áreas del derecho. Piénsese por ejemplo en la compensación financiera en el ámbito del derecho tributario, en el derecho sucesorio, en el derecho de la seguridad social, el derecho de familia e incluso el derecho privado. En segundo lugar, el cuidado tiene un valor inherentemente moral, que podría ser relevante para, por ejemplo, quienes reciben un salario inferior al que correspondería, como los trabajadores domésticos. Más aún, focalizarse en el cuidado impago podría hacernos perder de vista el derecho a recibir y el derecho al autocuidado.

Estas otras dimensiones son de la mayor importancia, por ejemplo, para las personas mayores con discapacidad. Para los que reciben el cuidado, otros elementos se tornan importantes, como accesibilidad, asequibilidad, aceptabilidad y calidad de los establecimientos de salud y también el derecho a rechazar el cuidado. La Estrategia Europea de Cuidado (apunta a mejorar la situación tanto para aquellos que son cuidados como para los cuidadores, profesionales o informales).

EDFA: ¿Qué derechos deberían ser garantizados a las personas que ofrecen cuidado impago o informal?

JET TIGCHELAAR: Como fue dicho más arriba: derechos compensatorios para el cuidado impago pueden encontrarse en el derecho de familia, en el derecho sucesorio y en el derecho de la seguridad social, entre otros. Se pueden encontrar ejemplos en nuestra opinión consultiva.

En relación a los derechos protectorios en el área del trabajo: el primer derecho que debe ser garantizado es el

de la prohibición directa de la discriminación sexual, que debería incluir “cualquier tratamiento menos favorable de una mujer referido al embarazo y la licencia de maternidad”. Esto debería ser suplementado con una prohibición de la discriminación indirecta de la discriminación sexual. Este concepto requiere una justificación objetiva cuando una práctica o regulación neutral podría provocar una desventaja a personas de uno de los dos sexos. La discriminación sexual indirecta puede aplicar a numerosas situaciones relacionadas con el cuidado, tales como los requerimientos de flexibilidad del empleador en los horarios de trabajo que pueden impedir responsabilidades de cuidado.

Más aún, los siguientes derechos son relevantes para facilitar un mejor balance de vida privada y empleo tanto para las mujeres como para los hombres: derechos tales como la licencia para cuidadores (incluyendo licencia de emergencia, licencias breves, licencias prolongadas y licencias parentales), acuerdos de trabajo flexible para propósitos de cuidado y acceso a servicios de cuidado junto con las provisiones de protección legal en caso de que los empleados usen o soliciten estos derechos. Estas provisiones fueron implementadas en la Directiva Europea sobre Equilibrio entre Vida privada y Trabajo (2019)⁽²⁾.

Sin embargo, para la efectividad de estos derechos, la atención debería estar puesta en tópicos como la coherencia de las licencias, el nivel de los pagos por las licencias, el espectro de personas que pueden solicitar el derecho a licencia (para otorgar cuidados familiares o domésticos, e incluso vecinos o amigos), y que esos arreglos de trabajo parcial no se conviertan en un obstáculo para la reducción de la brecha de género en términos de empleo, ingreso y seguridad social.

EDFA: Gracias por formar parte de esta edición especial y por este intercambio enriquecedor sobre el derecho al cuidado.

VOCES: FAMILIA - CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS - OPINIÓN CONSULTIVA - BIOÉTICA - DERECHO AL CUIDADO - MÉDICO - HOSPITALES Y SANATORIOS - DERECHOS HUMANOS - SEGURIDAD SOCIAL - DERECHOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES - PERSONA VULNERABLE - SALUD PÚBLICA - ORGANISMOS INTERNACIONALES - DERECHO CONSTITUCIONAL - CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL - DAÑO - RESPONSABILIDAD CIVIL - CONSENTIMIENTO INFORMADO - AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD - OBLIGACIONES - OBRAS SOCIALES - MEDICINA PREPAGA - PROFESIONALES DE LA SALUD - MENORES - MEDICAMENTOS - ESTADO NACIONAL - DISCRIMINACIÓN - PODER JUDICIAL - IGUALDAD ANTE LA LEY - DISCAPACITADOS - ACCESO A LA JUSTICIA - LEGITIMACIÓN PROCESAL - TRATAMIENTOS MÉDICOS - PODER JUDICIAL - ORGANISMOS ADMINISTRATIVOS - TRATADOS INTERNACIONALES - POLÍTICAS SOCIALES - MEDIDAS CAUTELARES - RESPONSABILIDAD PARENTAL - INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO

“Los siguientes derechos son relevantes para facilitar un mejor balance de vida privada y empleo tanto para las mujeres como para los hombres: derechos tales como la licencia para cuidadores (incluyendo licencia de emergencia, licencias breves, licencias prolongadas y licencias parentales), acuerdos de trabajo flexible para propósitos de cuidado y acceso a servicios de cuidado junto con las provisiones de protección legal en caso de que los empleados usen o soliciten estos derechos. Estas provisiones fueron implementadas en la Directiva Europea sobre Equilibrio entre Vida privada y Trabajo (2019)”.

(*) Traducción: Ursula C. Basset.

(1) El documento puede consultarse en este link: UCERF, “A Commentary on the Request for an Advisory Opinion to the Inter-American Court of Human Rights”, 2023, disponible en: https://corteidh.or.cr/sitios/observaciones/OC-31/80_UCERF.pdf (fecha de consulta 15/2/2024).

(2) Comisión Europea, “Women’s situation in the labour market”, 2019, disponible en: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en#work-life-balance (fecha de consulta 15/2/2024).