

CONCLUSIONES

III JORNADAS DE PRONISA SOBRE DERECHO Y DISCAPACIDAD

RESPONSABILIDAD Y TRANSFORMACIÓN DE LAS NORMAS, LAS PERSONAS Y LAS INSTITUCIONES

Ávila, 24 y 25 de abril de 2013

ADAPTACIÓN DE LA NORMATIVA A LA CONVENCIÓN DE LA ONU

El propósito de la Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad.

Los Estados Partes asegurarán que se respeten los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona, que no haya conflicto de intereses ni influencia indebida.

En cuanto a la adaptación de la normativa española, el derecho privado no puede permitirse modas, las normas deben ser muy estables buscando un término que incluya la discapacidad tanto como la dependencia, pues tiene problemas semejantes.

La Convención exige especialmente reformar el Código Civil, Ley de Enjuiciamiento Civil y normativa complementaria (reglamento notarial, ley orgánica del poder judicial, ley de registro civil, ley de la función pública del ministerio fiscal). Para lo que se exige el esfuerzo de todos los profesionales implicados, Jueces, Fiscales, Notarios, Registradores y demás profesionales del derecho. Además, la transformación no debe quedarse en la superficie y en cuestiones terminologías, hay que centrarse en los principios.

Es necesario establecer los apoyos suficientes que faciliten a la persona vivir con absoluta autonomía.

Las resoluciones judiciales deben:

1º Dictar medidas mínimas que limiten la capacidad de obrar.

2º Estas medidas deben ser revisables.

3º Dar preferencia a la curatela.

Es necesario que todos los profesionales, en todos los ámbitos jurídicos, estén perfectamente formados para poder cumplir adecuadamente con las disposiciones contenidas en el art. 12 de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, desarrollando protocolos de actuación éticos que respeten a las personas con discapacidad en sus diferencias, realizando campañas de sensibilización, formación, documentación e información.

PROCEDIMIENTO DE INCAPACITACIÓN. ESPECIAL REFERENCIA AL DERECHO AL VOTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Conforme establece la Convención de la ONU sobre los Derechos de las personas con discapacidad, los Estados parte deben asegurar la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la vida política y pública en igualdad de condiciones que las demás, incluidos el derecho y la posibilidad de votar.

Los procedimientos de incapacitación, con los que se busca la protección y el bienestar del presunto incapaz y en los que es de vital importancia la participación del Ministerio Fiscal, deben acomodarse a lo dispuesto en la Convención.

El procedimiento de incapacitación es un procedimiento sencillo, encauzado en los trámites del juicio verbal, que debe finalizar con sentencia que determine y concrete hasta donde llega la incapacitación y que se adapte a las circunstancias de la persona que va a ser incapacitada.

En los nuevos procedimientos de incapacitación debe solicitarse de forma expresa que se conserve el derecho de sufragio; en aquellos casos en los que ya haya sentencia judicial acordando la privación al derecho de votar, debe pedirse la revisión para recuperar este derecho.

Incluso en los casos en los que se ha determinado en la sentencia de incapacitación la privación del derecho al voto, el tutor podrá reclamar ante el presidente de la mesa electoral que el incapacitado ejerza su derecho.

El tutor deber ejercer su función y forma parte de su responsabilidad promover la adaptación de la sentencia de incapacitación a las circunstancias reales del tutelado.

Destaca la nueva posibilidad de ejercer el voto de forma accesible por las personas invidentes que conozcan en lenguaje braille y que lo soliciten anticipadamente.

En cualquier caso hay que promover una cultura de acceso a la justicia y romper prejuicios que conllevan la inamovilidad de las sentencias de incapacitación en contra de los derechos del incapacitado.

EL PATRIMONIO PROTEGIDO. APLICACIONES PRÁCTICAS

El Patrimonio Protegido es una figura que permite asignar bienes y derechos a una persona con discapacidad con la finalidad exclusiva de atender sus necesidades vitales. Está constituido por un conjunto de bienes y derechos vinculado exclusivamente a la satisfacción de las necesidades vitales de su titular-beneficiario, que ha de ser necesariamente una persona con un determinado grado de discapacidad (las personas afectadas por una minusvalía psíquica igual o superior al 33%; las personas afectadas por una minusvalía física o sensorial igual o superior al 65%).

Cabe la posibilidad de acudir a un procedimiento judicial para su constitución, lo normal es constituirlo ante Notario, dado que la Ley exige la Escritura Pública para su validez.

Puede constituirlo el propio beneficiario, si tiene capacidad suficiente. Si no la tiene, lo harán sus padres, tutores, curadores o, incluso, el guardador de hecho. Las aportaciones al patrimonio pueden proceder de cualquier persona, sea o no familiar del beneficiario del mismo.

Una vez constituido, deben llevarse a cabo varias comunicaciones, de las que normalmente se encarga el Notario (al Ministerio Fiscal, Registro Civil, Registro de la Propiedad, etc.).

Además, debe entregarse una copia ante la Administración Tributaria para poder acceder a los beneficios fiscales.

Las aportaciones posteriores a esa constitución, también deberán realizarse ante Notario y estarán sometidas a una publicidad parecida a la de la constitución del patrimonio.

Debe analizarse cada caso concreto para determinar si conviene o no constituir un patrimonio protegido. La familia debe asesorarse previamente viendo la conveniencia de su constitución, principalmente atendiendo a las cuestiones fiscales.

Tiene un carácter temporal: desaparece por la muerte o declaración del fallecimiento del beneficiario o la desaparición de la discapacidad.

ASPECTOS INNOVADORES DEL CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE LA DISCAPACIDAD

El nuevo Convenio Colectivo XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, firmado el 12 de julio de 2012 con la participación en la Mesa de Negociación, de AEDIS y FEACEM, por la parte patronal, y de CCOO y UGT, por la sindical, ha tenido tres ejes de trabajo principales: el mantenimiento de las retribuciones, el mantenimiento del empleo y el gasto y la mejora de la gestión y de la cualificación profesional.

Los parámetros empresariales que rigen el Convenio son:

- a) Eficiencia, Competitividad y Sostenibilidad.
- b) Flexibilidad Organizativa y Polivalencia Funcional.
- c) Igualdad de oportunidades en trabajadores con discapacidad.

Las novedades más importantes, entre otras, que introduce son la contención salarial, la desaparición del complemento de antigüedad y de calidad, la posibilidad de descuelgue del Convenio, la supresión de 6 y 4 días de permiso retribuido, la implantación de vacaciones por días laborales (22+3), la subrogación empresarial en C.E.E., una nueva clasificación profesional (grupos profesionales y desarrollo profesional).

Aunque, sin lugar a dudas, la mayor novedad es la introducción de una gestión de desarrollo por competencias (identificación, definición, graduación, evaluación y consecuencias), al que la empresa puede acceder, entrando en un proceso continuo de evaluación y reconocimiento profesional con consecuencias favorables al profesional que supere los procesos de evaluación (la empresa puede optar por mantener el anterior sistema de reconocimiento por antigüedad).

APLICACIÓN PRÁCTICA PARA LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Se considera "competencia" el conjunto de saberes observables, reconocibles y medibles en el desempeño profesional y sus componentes son el saber, el saber hacer, el saber estar, el querer hacer y el poder hacer.

Se ha trabajado en un proceso de generación de perfiles de competencias a través del proyecto D+ComFor (desarrollo transfronterizo, de las competencias de los profesionales que trabajan con personas con dependencia, mediante la mejora de la calidad de su formación) en el que han participado varias entidades españolas y francesas.

La metodología de trabajo del proyecto D+ComFor se ha desarrollado desde tres ejes principales: el primero recoge la perspectiva de las propias personas con discapacidad intelectual, las familias y los profesionales del sector; el segundo, la utilización de una metodología de análisis documental, métodos cuantitativos y cualitativos y, por último, un riguroso trabajo de investigación realizado por el equipo director, antenas de expertos de las entidades participantes y una asistencia técnica externa. El resultado del trabajo ha sido la determinación de las competencias (en tres bloques, transversales a todos los profesionales, técnicas comunes y técnicas específicas) y la descripción de los perfiles profesionales de las entidades del sector, así como la creación de una herramienta informática de apoyo para todo el proceso.

Esta metodología, conlleva un gran esfuerzo para la organización, aunque los resultados obtenidos hasta ahora son muy positivos y se adaptan a las exigencias del Convenio Colectivo del sector.

También hay otros trabajos en el sector, orientados a la gestión por competencias que se están empleando en algunas organizaciones, para evaluar y gestionar el desarrollo profesional.