

L2

L'improcedent

Dossier informatiu en defensa dels drets de les persones



Núm. 8

Tardor 2023

4.000 exemplars

Drets i discapacitats. El camí cap a la dignitat.

La Llei General de Discapacitat (LGD) estableix l'obligació que les empreses públiques i privades amb un mínim de 50 persones treballadores garanteixin que almenys el 2% de la seva plantilla contractada estigui formada per persones amb una discapacitat igual o superior al 33%. Aquesta quota pretén garantir la plena inserció laboral i el dret a l'ocupació de les persones amb necessitats especials. La normativa emparada en la LGD preveu també un seguit de drets per a les persones amb discapacitat en l'àmbit laboral, com l'adaptació al lloc del treball, bonificacions en la quota de seguretat social, beneficis fiscals o un accés a la jubilació anticipada més beneficiós.

Tot i això, la plena equiparació de drets queda encara lluny, segons es desprèn de l'informe

elaborat per la Federació ECOM (l'anomenat *Radar ECOM*), on detalla que l'any 2022 van registrar prop de 300 vulneracions de drets de persones amb discapacitat en tots els àmbits (laboral, accessibilitat, habitatge, salut, participació o educació). Des de la Federació ECOM, integrada per més de 116 entitats de persones amb discapacitat física, alerten de la fragilitat que encara existeix per a crear oportunitats no discriminatòries.

A les dades d'ECOM caldria sumar-hi les xifres que provenen d'un altre informe, el de la Federació de Salut Mental, on s'alerta dels problemes i estigmatitzacions que pateixen el col·lectiu de persones amb diversitat intel·lectual i que recull més de 250 casos de vulneracions. Des de la Federació es duu a terme tot un treball de sensibilització, for-

mació i acompanyament a entitats, persones i administració per vetllar i lluitar contra les barreres dels col·lectius més vulnerables.

Amb tot, queda clar que cal encara un treball profund de millores, conscienciació i blindatge en l'àmbit normatiu que protegeixi les persones de qualsevol abús que es pugui donar. Els canvis legislatius i de paradigmes dels darrers anys han anat obrint finestres (i esperances) però cal encara fer molt camí si volem parlar d'una societat madura, responsable i garantista per al compliment d'uns drets que són la base d'una societat democràtica, accessible i justa. Un marc que protegeixi com protegiria qualsevol persona. Uns drets que són bàsics per dotar de dignitat els col·lectius més vulnerables. I evitar així que la discriminació sigui una vivència normalitzada. ●

L'

L'IMPROCEDENT
Dossier informatiu en
defensa dels drets de
les persones

BARCELONA
Trafalgar, 50-52, baixos
932 682 199

MATARÓ
Palmerola, 12, 2n
937 982 804

CERDANYOLA DEL VALLÈS
Rbla. de Montserrat, 12, baixos
935 942 086

MOLLET DEL VALLÈS
Rbla. Nova, 26, 1r
935 933 346

GRANOLLERS
PL de Josep Maria Folch
i Torres 12, 1r C
938 708 742

RUBÍ
Josep Serra, 15, 1r 4a
936 999 761

Impulsat per:

 **Col·lectiu Ronda**
Persones · Drets · Justícia

www.cronda.coop

MADRID
Princesa, 7, 1r 2a
914 293 170

TARRAGONA
Rbla. Nova, 37, 3r 2a
977 232 244

VILAFRANCA DEL PENEDÈS
Carrer de Sant Fèlix, 31, baixos
938 17 55 95



Obrir les portes del món del treball

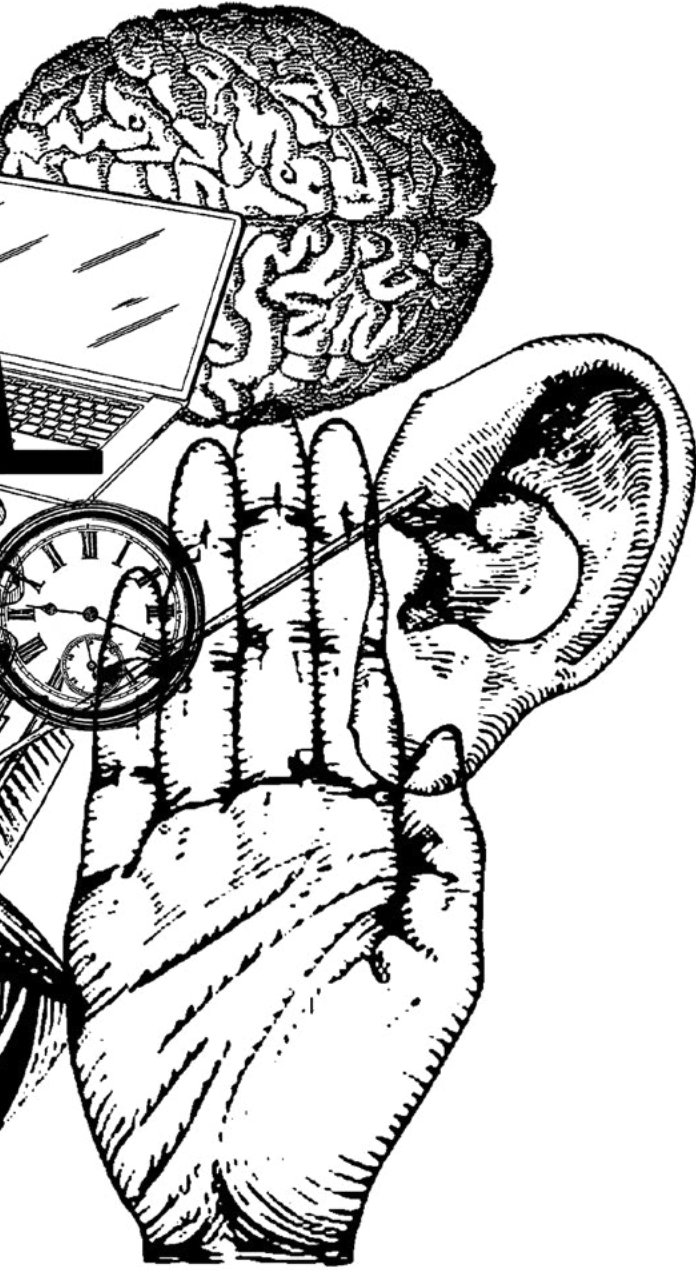
Àlex Lasmariás

Tècnic de comunicació de Col·lectiu Ronda

Un dels principals indicadors del grau de desenvolupament d'una societat és la capacitat del seu sistema econòmic per prevenir l'exclusió i redistribuir de forma eficient la riquesa generada. Així, l'anàlisi del tractament jurídic i el grau de protecció dispensat a la discapacitat i, fins i tot, a la malaltia permet avaluar com és de profund el compromís d'una societat amb aquesta voluntat d'assegurar un marc de garanties a la vocació d'equitat, igualtat i integració.

El món laboral és un dels espais on s'expressa amb major intensitat aquesta lluita contra l'exclusió. L'ocupació i el foment de l'ocupabilitat és el camí més curt per aconseguir l'objectiu de garantir una vida autònoma i independent a les persones afectades per una discapacitat. I cal dir que, si atem l'aparell legislatiu bastit a l'Estat espanyol al

voltant de la qüestió de la incorporació i permanència de les persones amb discapacitat al món laboral, hauríem de concloure que aquesta és una societat molt desenvolupada. La Constitució espanyola, la Directiva 2000/78 de la UE relativa a la igualtat de tracte en el món de l'ocupació, la Convenció de Nacions Unides sobre els drets de les persones amb discapacitat, la Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat, la Carta Social Europea o la més recent Llei 15/2022 per a la igualtat de tracte i la no discriminació; són un imponent cúmul de normativa nacional i internacional vinculant per l'Estat espanyol i els seus tribunals que, d'una forma o altra, estableix un robust cercle protector al voltant de les persones amb discapacitat, especialment, enfront de les pràctiques discriminatòries que les ►



► puguin afectar, sobretot en l'àmbit professional. O almenys, així hauria de ser, malgrat que a la pràctica, la situació és ben diferent.

LES XIFRES EXPLIQUEN LES DIFICULTATS

Segons dades de l'INE corresponents a l'exercici 2022, la taxa d'activitat entre les persones amb discapacitat era del 34,6%, més de 40 punts per sota de la mitjana general. Prova evident de les dificultats que encara avui troben les persones amb discapacitat per accedir i romandre al món laboral malgrat tota la legislació esmentada, els programes públics d'ocupació o l'obligatorietat per a les empreses que ocupen més de 50 persones de tenir en plantilla almenys un 2% de persones amb discapacitat. I l'accés a la feina no és l'únic problema. En l'informe sobre vulneracions de drets que afecten les persones amb discapacitat que anualment publica la Federació ECOM, l'entitat identifica 68 casos de vulneracions de drets laborals durant l'any 2022 que han acabat a la seva taula. La problemàtica és ben diversa, però gairebé el 50% dels casos rebuts per ECOM es refereixen a discriminació en el lloc de treball i "a les pressions per dur a terme diferents feines i complir certs objectius sense tenir en compte les necessitats i les adaptacions del lloc de feina que necessita la persona treballadora". Tot i el caràcter limitat de la mostra, el resultat és reflex de la realitat. Com també ho és la dada que assenyalava que gairebé un 60% de les persones

**Un 60% de les
persones amb
discapacitat víctimes
de vulneracions de
dret declara no
haver-ho denunciat**

amb discapacitat que afirmen haver estat víctimes de vulneracions de drets en l'àmbit laboral declara no haver-ho denunciat.

ADAPTACIÓ DEL LLOC DE TREBALL: CÀRREGA EXCESSIVA?

L'adaptació del lloc de treball és un dret reconegut i una obligació empresarial amb la finalitat de permetre que les persones amb discapacitat i les que presenten necessitats especials derivades de les seves condicions físiques, psíquiques o sensorials puguin accedir a l'ocupació i gaudir del dret a la progressió professional. Així ho determina l'Estatut dels Treballadors i la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, entre altres normes. El concepte adaptació cal situar-lo en una doble dimensió. D'una banda, parlem de la realització de les operacions necessàries per eliminar barreres i aconseguir una correcta adequació del lloc en termes físics i ergonòmics. De l'altra, també inclou la intervenció

sobre les característiques i condicions de feina, incloent-hi, si s'escau, modificacions de l'horari i de les pròpies funcions.

Com hem dit, l'adaptació és una obligació objectiva de l'empresa. Però l'abast no és il·limitat. La legislació limita la responsabilitat d'adaptació i, malauradament, ho fa amb poca precisió. Així, la normativa vigent assenyala que l'esforç que comporta l'adaptació ha de ser "raonable" i no suposar «una càrrega excessiva» tenint en compte el volum de feina i les possibilitats econòmiques de l'empresa. Uns conceptes excessivament laxos que tampoc la nova Llei 15/2022 ha acabat de clarificar tot i afirmar, això sí, que "es considerarà discriminació directa la denegació d'ajustos raonables a les persones amb discapacitat". En qualsevol cas, però, aquesta inconcreció no ens pot distreure del fet fonamental: el dret de les persones amb discapacitat a veure suprimides i reduïdes les dificultats que puguin tenir per integrar-se amb normalitat al món laboral. ●



La jubilació de les persones amb discapacitat

UN HORIZÓ DE MILLORES MOLT INCOMPLET ENCARA



sones

Oriol Arechinolaza
Advocat de Col·lectiu Ronda

El sistema públic de pensions en la seva actual configuració ha de ser objecte de nombroses reformes per tal de no discriminar de forma sistemàtica a múltiples col·lectius. Una de les reformes que entenem que ha de ser afrontada seriosament és la modificació de les condicions d'accés de les persones amb discapacitat a la jubilació. L'entrada en vigor del Reial decret 370/2023 de 16 de maig d'enguany introdueix canvis importants per regular l'accés anticipat a la jubilació de persones amb discapacitat, però creiem que és una norma que hagués pogut anar molt més enllà, ja que, malgrat que flexibilitza alguns supòsits, continua posant "barreres" legals.

El marc legal actual reconeix la possibilitat a les persones amb una discapacitat del 65% o bé del 45% en determinades malalties, a anticipar l'edat de jubilació ordinària. La regulació d'aquesta possibilitat es troba consagrada a l'article 206 bis de la Llei General de la Seguretat Social així com a la normativa reglamentària de desenvolupament, com el recent Reial decret de maig de 2023 que és el que modifica de forma substancial l'accés a la jubilació de les persones que acreditin un grau de discapacitat igual o superior al 45%. Algunes de les mesures aprovades (que van entrar en vigor el 30 de juny de 2023) flexibilitzen els requisits i faciliten aquest accés, encara que potser no tant com hauria estat desitjable o com alguns mitjans de comunicació van donar a entendre.

45% DE DISCAPACITAT. FLEXIBILITZACIÓ, PERÒ AMB MALALTIES CONCRETES

La nova regulació del Reial decret 370/2023 estableix que podran accedir a la jubilació ordinària amb 56 anys les persones que pateixen un 45% de discapaci-

tat aquelles persones que acreditin un temps mínim de cotització de quinze anys. El canvi o millora prové de què si fins ara calia acreditar que aquests quinze anys de prestació efectiva de serveis era amb el 45% de discapacitat reconeguda, a partir de la nova regulació només cal acreditar un mínim de cinc anys cotitzats amb aquest grau de discapacitat.

Un canvi que suposa flexibilitzar la norma, però que de seguida topa amb una restricció ja existent anteriorment i que no es modifica: el 45% del grau de discapacitat ha de ser causat per alguna patologia o malaltia existent i recollida en una llista que es troba en l'annex del Reial decret. Un llistat de patologies que en la seva immensa majoria són molt greus o amb una capacitat invalidant elevada i això limita molt els possibles efectes de la mesura, ja que les persones que les pateixen difícilment accedeixin a la jubilació, com acostuma a passar amb les persones que pateixen una discapacitat del 65% o més, ja que el més probable és que hagin causat abans una discapacitat permanent o que la seva esperança de vida sigui més curta que l'accés a la jubilació. Tot i això, el llistat permet la possibilitat d'incloure noves malalties, previ reconeixement d'aquestes.

També, tal com ja succeïa anteriorment, cal acreditar de manera oficial per mitjà dels organismes pertinents la malaltia i el grau de discapacitat. El 45% de discapacitat no ha d'estar necessàriament causat per una única malaltia. Pot ser el resultat de sumar diferents percentatges de discapacitats amb diferent causa. Ara bé, per permetre l'accés a la jubilació anticipada, la persona ha d'acreditar que alguna de les malalties recollides a l'annex implica una discapacitat d'almenys el 33%. I aquest punt és també més restrictiu que algunes mesures establertes pel Tribunal Suprem.

Per a les persones que pateixen una discapacitat igual o superior al 65%, existeix el Reial ▶

► decret de l'any 2009 que ja establia que podien anticipar la seva edat de jubilació ordinària per qualsevol malaltia mentre haguessin prestat servei amb aquesta condició de persona amb greu discapacitat. Els coeficients que s'apliquen, però fan que, per exemple, una persona treballadora que hagi prestat serveis laborals durant vint anys amb un grau de discapacitat del 65%, accedeixi a la seva jubilació en cinc anys.

Molt poca anticipació per a una persona amb una discapacitat tan important. Per això, en la pràctica professional és molt difícil trobar algú que es jubili amb aquesta modalitat, ja que és més que probable que accedeixi abans, per qüestions de salut, a la declaració d'incapacitat permanent.

AVENÇOS POSITIUS, PERÒ INSUFICIENTS

Amb tot, les modificacions realitzades en el Decret del mes de maig de 2023 són positives en la mesura que redueixen el període d'acreditació del 45% de la discapacitat de quinze a cinc anys. Però s'han afegit nous inconvenients, com el fet que en tractar-se en molts casos de malalties greus això dificulta la realització d'una activitat laboral continuada durant quinze anys, requerint períodes recurrents de baixa mèdica i molts cops derivant en una prestació d'Incapacitat Permanent.

I és que un dels elements que caldria afrontar, per no agreujar la discriminació a les persones amb discapacitat a aquest accés a la jubilació, és l'especial dificultat que té aquest col·lectiu per poder obtenir el 100% de la pensió. Les persones que pateixen malalties que comporten el reconeixement de la discapacitat de forma habitual es veuen forçades a treballar a temps parcials, encadenant contractes temporals, amb períodes sense cotització, i això les penalitza en el càlcul de la base reguladora de la pensió de jubilació.

La tasca legisladora seria la d'introduir modificacions que facilitessin d'una manera més efectiva que les persones amb la seva capacitat laboral reduïda per una malaltia puguin jubilar-se anticipadament sense tants requisits i lletra menuda. Però la realitat és que accedir amb antelació a la jubilació per causa de discapacitat sempre ha estat complicat i queda molt camí per fer. ●

Quan les no assegu

CLÀUSULES QUE SÓN ABUSIV



Les asseguradores enganyen a tothom

CLÀUSULES I DISCRIMINATÒRIES



Carme Herranz Salinero, Judith Franco Arrese i Esther Pérez Martínez

Advocades de Col·lectiu Ronda, especialistes en reclamacions a asseguradores

Un estudi del Consell General de Mediadors d'Assegurances de novembre de 2022 realitzat sobre pòlisses d'assegurances d'automòbil de deu de les principals asseguradores de l'estat conclouïa que: “les pòlisses d'assegurança són tècnicament il·legibles i incomprensibles per a un lector mitjà”, que “amb nivells normals de concentració, és impossible assimilar la informació que proporcionen” i que “gran part dels condicionats examinats exigeixen ser universitari. Un percentatge molt important de la població mai no entendrà aquests textos”.

Amb aquest punt de partida, resulta evident que el sector assegurador és terreny hostil per a moltes persones i especialment per a les persones amb discapacitat. I no només en casos de discapacitat intel·lectual, sinó també en múltiples condicions de salut. En l'àmbit de les assegurances, la discapacitat i la malaltia, malgrat no ser equivalents, transiten per camins similars. Recentment, s'ha regulat l'anomenat “oblit oncològic”, que busca posar fi a la discriminació que han patit els malalts de càncer, als que sistemàticament se'ls havia negat la contractació d'assegurances de vida, malaltia o assistència sanitària pel “risc” que representava la malaltia que havien patit. ►

► L'objecte de l'activitat de les asseguradores és precisament el risc, però el negoci està, òbviament, que aquest possible risc no es materialitzi. Les persones amb antecedents de càncer representaven per les companyies un risc elevat, i per això se'ls negava l'assegurança. La normativa aprovada aquest 2023, que modifica la Llei de Contractes d'assegurança de 1980, estableix que “qui contracta una assegurança de vida no està obligat a declarar si ha patit càncer un cop hagin passat cinc anys des de la finalització del tractament radical sense recaiguda posterior”; i de forma general per tota mena d'assegurances, la nova redacció de la Disposició addicional cinquena d'aquesta llei reitera la prohibició de discriminació en la contractació per haver patit un càncer. La prohibició de discriminació per raons de salut ja es trobava regulada a l'esmentada llei, si bé ha estat necessari introduir ara expressament la referència a l'oblit oncològic perquè, malgrat la prohibició legal vigent, els malalts de càncer patien aquesta discriminació tot i haver-se curat de la seva malaltia.

DISCRIMINACIONS PER RAÓ DE SALUT I DISCAPACITAT

La discriminació per raó de condicions de salut és una vella coneguda en l'àmbit de les assegurances, ja que anteriorment també va ser necessari introduir per llei la prohibició de la discriminació per raó de VIH/SIDA. Crida l'atenció que aquesta prohibició dati de 2018, quan existien persones amb VIH a l'Estat espanyol des dels anys vuitanta del segle XX. Igualment, ha calgut introduir expressament a la ja esmentada Llei del Contracte d'assegurança la prohibició de discriminació per raons de discapacitat, en aquest cas l'any 2011, més de trenta anys després de l'entrada en vigor de la norma.

La no discriminació per raó de la discapacitat a la legislació d'assegurances suposa l'adaptació a la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb discapacitat i així es recull a la Disposició addicional quarta de la Llei del Contracte d'assegurances: “No es podrà discriminar les persones amb discapacitat en la contractació d'assegurances. En particular, es prohibeix la denegació d'accés a la contractació, l'establiment de procediments de contractació diferents dels habitualment utilitzats per l'assegurador o la imposició de condicions més oneroses, per raó de discapacitat, llevat que estiguin fundades en causes justificades, proporcionades i raonables,

que estiguin documentades prèviament i objectivament”.

En definitiva, si la legislació d'assegurances ha hagut d'introduir expressament la prohibició de discriminació per condicions de salut i per raons de discapacitat és perquè la pràctica del sector era efectivament discriminatòria. Ho era o... encara ho és?

La realitat és que actualment continuem interposant demandes i celebrant judicis discutint aquestes qüestions. És evident, doncs, que segueixen existint situacions discriminatòries. Les assegurances de malaltia, d'assistència sanitària, d'accidents, de vida i invalidesa, o de dependència, però també de viatge o de responsabilitat civil, són camp adobat de reclamacions judicials en què plana la discriminació. L'àmbit de la discapacitat, de la salut mental, de les addiccions, de les malalties com la



sensibilitat química múltiple o darrerament la covid-19 persistent, són objecte de procediments judicials contra companyies asseguradores, i sovint darrere de raonaments legals trobem en realitat una discriminació.

El món de les assegurances és doncs un món pervers on no només cal conèixer les regles del joc sinó, i sobretot, protegir-se davant d'aquestes quan es considera que les clàusules que contenen són abusives i limiten injustificadament els drets de la persona assegurada.

VICTÒRIES ESPERANÇADORES VERS EL TRACTE DISCRIMINATORI

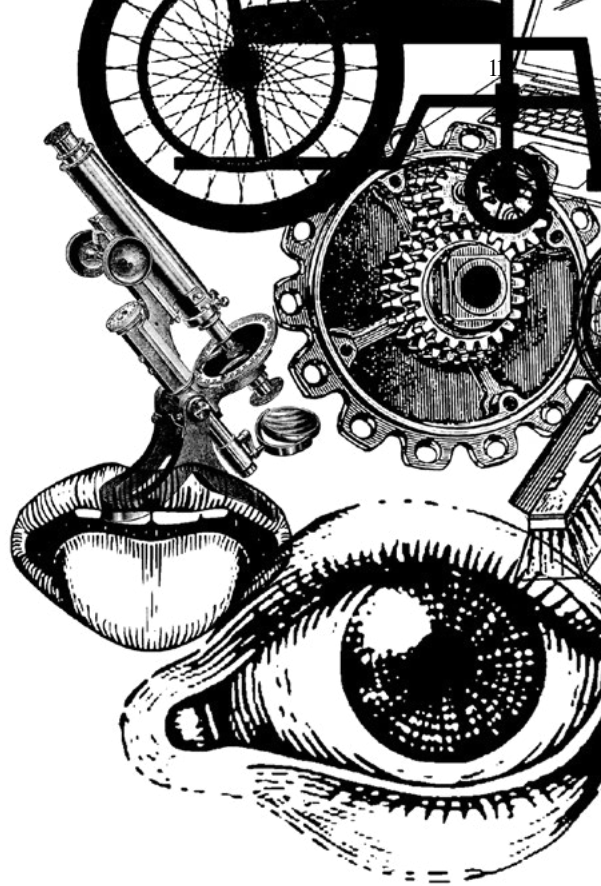
Sortosament, algunes de les demandes i litigis celebrats ens donen la raó davant aquestes males pràctiques. Recentment, per exemple, aquest mateix any 2023, un Jutjat de Primera Instància de Barcelona va declarar abusiva i nul·la la clàusula incorporada a un contracte d'assegurança i cancel·lació de viatges de la companyia AXA que exclouïa els supòsits de “malalties psíquiques, mentals o nervioses i depressions sense hospitalització”.

La sentència, aconseguida a instàncies de Col·lectiu Ronda, defensava el cas d'una dona que va contractar una pòlissa que cobria una possible anul·lació d'un viatge per motiu de salut, però a qui se li va denegar la devolució de l'import del viatge en ser baixa mèdica perquè la malaltia mental estava expressament recollida a la pòlissa com a clàusula d'exclusió de la cobertura. El jutjat va resoldre favorablement a favor de l'assegurada per

entendre que la clàusula d'exclusió era lesiva en buidar de contingut la pòlissa només exclouent de les malalties, les mentals i, per tant, va condemnar la companyia a pagar l'import del viatge que no s'havia pogut realitzar. La resolució recorda també que la inclusió de qualsevol clàusula limitadora de drets en una pòlissa d'assegurances està subjecte a un especial deure d'informació i transparència per part de l'empresa asseguradora sense que sigui suficient a aquests efectes “la remissió a les condicions generals que s'efectua a les condicions particulars” ni la inclusió de “simples i estereotipades referències” a una acceptació genèrica de les clàusules del contracte.

Sentències com aquestes esperonen a seguir lluitant, però el que seria desitjable és no haver d'arribar fins a la via judicial per a resoldre aquests litigis. El què tenim clar o tothom hauria de tenir clar és que una asseguradora no pot ser únicament una empresa amb una activitat econòmica enfocada al lucre privat que discrimini qui, per la seva condició natural, no ofereix benefici. Si l'activitat asseguradora té la funció de protegir la ciutadania que pateix un dany, cal lluitar contra les companyies que eviten assegurar els riscos o cobrir els sinistres de persones per raó de la seva discapacitat o malaltia. ●

Cal lluitar contra les companyies que eviten assegurar o cobrir persones per raó de la seva discapacitat o malaltia



Més autonomia per a les persones amb discapacitat?

LES REFORMES PER A L'EXERCICI DE LA PRÒPIA VOLUNTAT I CAPACITAT NO DISPOSEN D'UN DESPLEGAMENT EFECTIU

Judith Franco Arrese
Advocada de Col·lectiu Ronda



D'objectes de protecció a subjectes de ple dret. Aquest és el canvi de paradigma que pretén la Llei 8/2021 anomenada “de reforma de la legislació civil i processal pel suport de les persones amb discapacitat”. Però ja sabem que una llei no ho resol tot i que en el camí del seu desplegament, destinat a fer que les persones amb discapacitat tinguin més autonomia en l'exercici de les seves capacitats, cal que tots els actors i agents s'adaptin al nou marc legislatiu, amb consciència i recursos. Després de dos anys de la seva entrada en vigor, analitzem la llei, les seves llums i les seves ombres.

El 13 de desembre del 2006, es va aprovar a Nova York la Convenció internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat, que va ser ratificada per l'Estat espanyol l'any 2008. Aquesta Convenció és un Tractat Internacional que, entre altres, en l'article 12 proclama que les persones amb discapacitat tenen capacitat jurídica en igualtat de condicions en tots els aspectes de la vida. El Dret a la igualtat és, de fet, un dret fonamental, que en aquest cas, de manera específica, obligava els estats a actualitzar tota la normativa anterior existent fins al 3 de setembre de 2021 amb relació a la manera en com es complementava o se substituïa la voluntat de les persones amb discapacitat.

La normativa espanyola vigent fins aquell moment i que s'ha aplicat ininterrompudament pels nostres tribunals, fins i tot havent ratificat l'Estat espanyol la Convenció, era contrària als drets humans. Les persones amb discapacitat eren objectes (i no subjectes) de drets, de manera que la legislació entenia que calia valorar si tenien capacitat suficient d'autogovern, ja que si es considerava que no la tenien de manera total o parcial, calia establir una figura que complementés o substituís a la persona en algun o tots els actes de la seva vida, per mitjà de la tutela. En definitiva era un sistema de substitució en la presa de decisions en què la figura de suport havia de prendre les decisions en funció del que era millor per a la persona sobre qui tenia la responsabilitat legalment encomanada.

El canvi de paradigma amb l'entrada en vigor de la Llei 8/21, del 2 de juny, és clau perquè entén que les persones passen a ser subjectes de dret i, per tant, es parteix de la presumpció de la capacitat i caldrà determinar quan podria sorgir la necessitat d'establir algun suport estable o puntual. Un canvi radical respecte la situació prèvia en la qual la normativa no oferia ni un acompanyament ni cap

suport per garantir un lliure i igual exercici de la capacitat civil de les persones amb discapacitat que tingués en compte la seva voluntat. De fet, al contrari, la legislació anterior afavoria - per ser més “fàcil” - la substitució sistemàtica de la voluntat de la persona amb discapacitat per la de la persona que n'exercia la seva tutela, vulnerant així el dret a gaudir d'una vida tan autònoma i digna com sigui possible i ho permeti la capacitat de la persona.

Les incapacitacions queden enrere. La nova normativa estableix que no es pot incapacitar ningú i cal reintegrar per imperatiu legal la capacitat a totes les persones que van rebre mesures judicials en aquest sentit per adaptar la seva situació a la normativa vigent.

La influència de la norma es troba encara llastrada per la manca de recursos tècnics, humans i econòmics necessaris

Malauradament, però, i malgrat els indiscutibles avenços que la nova llei permet en matèria d'oferir majors garanties als drets de les persones amb discapacitat, la influència de la norma es troba encara llastrada per la manca de recursos tècnics, humans i econòmics necessaris per assegurar un desplegament plenament efectiu de la norma. A banda que deixar enrere un sistema paternalista per assumir una concepció adulta i igualitària ►

► de la capacitat, requereix una maduresa i un canvi de mentalitat, especialment de les persones professionals del Dret.

UNA NORMATIVA PER RESPECTAR LA VOLUNTAT DE LA PERSONA

La nova normativa aposta doncs per un clar respecte a la voluntat i preferències de la persona i estableix de manera (insistent) que la persona serà qui prengui les decisions, i regula una transformació processal quant al sistema judicial de provisió de figures de suport, adequant els processos a les necessitats. De fet, a Catalunya hi ha hagut la promulgació de la normativa Decret Llei 19/21 que, de manera temporal i a expenses d'una reforma > més profunda del Codi Civil Català, assumeix unes opcions voluntaristes per autodeterminar suports. Aquesta normativa deroga a Catalunya les figures de tutela, curatela i potestat parental rehabilitada i prorrogada i deixa únicament vigent la figura de l'assistent. A més, crea la possibilitat de constituir-lo de manera notarial amb la presència de la pròpia persona, convertint-se en la màxima expressió d'aquest dret a decidir i controlar les seves decisions. Tot i això, encara hi ha molta desconexió d'aquesta figura, malgrat fa més de dos anys que està en vigor la norma, cosa que fa que costi usar aquest instrument per a l'establiment de suports voluntaris. L'assistent notarial és un acord entre la persona que vol i decideix que necessita un suport i, per tant, vol ser assistida i aquella persona que ha de prestar el suport, i convenen en escriptura pública atorgada davant de notari com es desenvoluparà i quines mesures de control són necessàries per al seu funcionament.

Atès el benefici que aquest document implica per la constitució de la mesura de suport, encara trobem poques constitucions notariales, no només perquè cal revisar totes les sentències dictades amb la legislació anterior, sinó perquè no sempre és possible obtenir el discerniment i capacitat suficient per atorgar-lo. Potser també cal molta pedagogia i entendre que aquest document d'atorgament és voluntari i requereix un consens entre les parts. D'aquí que sigui clau el judici de capacitat que fa la persona notària. Hem d'entendre que el sistema ha d'articular-se per buscar els suports necessaris perquè la persona que els necessita exerceixi la seva

capacitat en termes d'igualtat i, per tant, senti que allò que li cal reforçar, o allò que pot necessitar, ho tingui, sense pensar que se sotmet a la voluntat d'altri: aquest és l'esperit de la norma.

POCA ESPECIALITZACIÓ I POCA CONSCIÈNCIA SOCIAL DEL CANVI DE PARADIGMA

Als jutjats trobem poca o nul·la especialització en la matèria, o poca consciència de la transcendència d'aquests canvis legislatius, i una tendència a simplificar la norma. A més, sovint no estan adaptats ni preparats per a celebrar els processos tal com requereix el canvi de paradigma, amb la celebració via taula rodona amb totes les persones implicades en el procés, i això, "escènica" queda encara molt lluny.

Aquests estaments i les figures actuals de suport són amb els que xoca la pròpia persona quan

Cal molta pedagogia per entendre l'esperit i transcendència de la norma per posar les necessitats de la persona al centre



a més decideix instar ella mateixa la revisió i buscar assistència legal per fer-ho. Val a dir que l'accés a representació lletrada ha de ser costejat per la persona amb discapacitat, ja que amb la modificació del procediment redirigint-lo a la jurisdicció voluntària, en aquests processos no és preceptiva la intervenció de l'advocat, impedit d'aquesta manera l'accés a la justícia gratuïta a un col·lectiu vulnerable i precaritzat.

Precisament, i amb la intenció que tot aquest procés sigui més igualitari, una altra de les novetats de la Llei 8/21 és la creació de la figura del facilitador que és aquella persona que pot acompanyar a la persona amb discapacitat per facilitar l'accés i comprensió a la justícia, però malauradament aquesta figura encara no ha estat desenvolupada i no hi ha una regulació al respecte, com tampoc s'està donant compliment a l'obligació d'adaptar les resolucions judicials quan hi ha una persona amb discapacitat que en sigui part, el que faria que l'accés a la justícia estigués garantit.

I és que cal remarcar que encara hi ha pràctiques que cal revisar i revertir, com la manca de rigor a l'hora de realitzar l'informe forense i l'entrevista

judicial, on sovint es basen només en informació documental, sense la presència de la persona. Sense parlar de tots els processos dictats amb anterioritat que caldria revisar en un període de temps determinat i que no sembla que s'estigui duent a terme amb la celeritat que caldria fer-se. I també cal destacar la garantia del dret a la intimitat quan és la pròpia persona amb discapacitat qui demana les mesures de suport, i per tant a escollir qui pot i qui no pot tenir accés al seu procés.

Cal doncs un camí llarg i molta pedagogia per entendre l'esperit de la norma i la seva transcendència, amb la idea de posar sempre les necessitats de la persona al centre, sobretot d'un dels col·lectius més vulnerables, estigmatitzats o invisibilitzats que topa massa sovint amb barreres endèmiques, per la manca de recursos que els permetin una assistència i una defensa dels seus interessos.

Només a partir d'un exercici de maduresa com a societat en termes d'igualtat es podran evitar ben segur determinades vulneracions i podrem donar confort a la construcció d'un projecte vital digne, perquè la dignitat també l'entendem relacionada amb un exercici ple d'autonomia individual. ●

Produeix:

Directa

www.directa.cat
C. Riera d'Escuder,38,
nau 1, planta 1
08028 Sants (Barcelona)
935 270 982 | 661 493 117
directa@directa.cat

COORDINACIÓ I EDICIÓ:
Carla Benito

CORRECCIÓ
Aisha Seck

MAQUETACIÓ
Gerard Casadevall

PORTADA
Maria Conill

Impulsa:

Amb el suport de:

 **Col·lectiu Ronda**
Persones · Drets · Justícia

 **ecom**

 **SMC salutmental**
Catalunya