

Aspectos legales, éticos y jurídicos de la asistencia personal

1 LA CONVENCIÓN DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1

La AP a nivel legal se basa principalmente por la **Convención de los Derechos de las personas con discapacidad** de la **ONU**, que pretende **cambiar actitudes** respecto a las personas con discapacidad y reconocer sus **derechos humanos y libertades fundamentales**.

Protege los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales en base a la **inclusión**, igualdad y **no-discriminación**.

El Servicio de **AP** es un derecho recogido en la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre las Personas con Discapacidad (artículo 19), "**Derecho a vivir de forma independiente y ser incluido en comunidad**".

Se reconoce el derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a vivir en comunidad, igual que los demás, y se adoptarán **medidas para facilitar la inclusión y participación en la comunidad**.

También en este artículo se pretende que las personas con discapacidad tengan **acceso a servicios de asistencia domiciliaria, residencial y otros servicios de apoyo** de la comunidad, incluida la **asistencia personal**.

2

LEY DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y OTROS TEXTOS LEGALES

En España, la AP está incluida en la **Lección de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia ("ley de dependencia")**, **ley 39/2006**, crea el actual Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, conjunto de servicios y prestaciones destinados a la promoción de la autonomía personal y protección y atención a través de servicios públicos y privados.

La ley es importante porque eleva a la categoría de "derecho subjetivo de ciudadanía", y expresa el derecho a poder tomar decisiones personales por propia iniciativa, sobre cómo vivir según las preferencias propias, así como desarrollar actividades básicas diarias.

¿Objetivo de la Ley de Dependencia?

Reconocer el derecho a la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia mediante la creación de un **Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)**.

Principios fundamentales que inspiran la Ley

- 1 Carácter universal y público de las prestaciones.
- 2 Acceso a prestaciones en condiciones de igualdad y no discriminación.
- 3 Participación en todas las Administraciones Públicas en el ejercicio de sus competencias.

Servicios y prestaciones económicas destinados a la promoción de la autonomía personal, atención y protección a las personas en situación de dependencia. **Aquí se encuentra la Asistencia Personal**

¿Cómo define la Ley la Autonomía Personal?

Tomar decisiones personales por propia iniciativa, sobre cómo vivir según las preferencias propias, así como desarrollar **Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD)**, que son las que permiten desenvolverse con **autonomía e independencia** (cuidado personal, actividades domésticas básicas, movilidad esencial...).

¿Cómo define la Ley la Dependencia?

La ley también define "dependencia" como estado permanente en el que se encuentran las personas, que por edad, enfermedad o discapacidad, y ligadas a la falta o pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesitan de la **atención de otras personas o ayudas para hacer actividades básicas diarias**.

3

ASPECTOS LEGALES

¿Cómo se accede a la Asistencia Personal?

Para acceder de forma **pública**, lo primero será **contactar** con los **servicios sociales** de referencia. Solicitar información y que puedan hacer un simulacro a la persona con discapacidad lo que le correspondería por la Ley.

Actualmente, en la mayoría de CCAA la AP dentro de los servicios de esta Ley no está desplegado, así que las **condiciones para justificar la ayuda son desfavorables para acceder al servicio de AP**.

Si la prestación es insuficiente para tener servicio, o se hacen los trámites para tener un/a **AP autónomo/a**, o dirigirse a una **entidad cogestora** donde dar apoyo para contratar la AP.

La autogestión de la prestación de servicios

Las personas que necesiten AP pueden escoger el **grado de control personal** a ejercer sobre la prestación del servicio dependiendo de sus **preferencias**.

Aunque otra entidad adopte la función de "empleador" la persona con discapacidad sigue pudiendo decidir respecto la asistencia, es a quien se debe consultar y se deben respetar sus preferencias.

El contrato de trabajo y la relación profesional

La AP implica una relación laboral basada en la **confianza**. Las cogestoras deben poder decidir quién les apoyará. Los/as AP deben ser contratados, capacitados y supervisados por quienes reciben la asistencia y no "compartidos" sin el consentimiento de cada una de estas personas, porque compartirlos podría limitar y obstaculizar la libre determinación y participación espontánea en comunidad.

La relación AP-persona con discapacidad siempre debe estar regulada por un **contrato legal**. Se recomienda que esta relación tenga en cuenta:

- 1 Debe ser **cordial**, pero recordando que no es una relación de amistad. El/la AP no es familiar, ni amistad, ni psicólogo.
- 2 La máxima que rige esa relación profesional es lo **pactado** entre **ambas partes**.
- 3 Las primeras semanas de relación son muy importantes porque es cuando se empieza a establecer el funcionamiento sobre el que se sustentará la relación. Será clave la **comunicación** para **acordar funciones y formas de realizarlas y gestionar conflictos o incomodidades**.
- 4 La AP debe ser **autogestionada**: la cogestora o tutor/a legal debe tener **control directo** sobre el **servicio** y la **capacidad de elección** en todos los aspectos.
- 5 Respetar y promocionar el **rol de jefe** de la cogestora.

6 Será su responsabilidad **contratar, dirigir, marcar tareas a realizar, definir tiempos y formas de desarrollar dichas tareas a su empleado/a y evaluar su trabajo**.

Finalizar la relación si hay un incumplimiento de los deberes laborales o la cogestora decide que la relación entre ella y su AP se ha deteriorado tanto que no puede seguir recibiendo sus servicios.

7 La AP es un **apoyo físico, no psicológico**. Tanto el/la AP como la cogestora deben tener muy claro cuál es su rol.

8 Los **límites** de la relación y los roles deben estar **claros**. Una relación muy estrecha entre AP y cogestora puede implicar mezcla rol laboral-personal y causar incidencias (incumplimiento horarios, funciones, acuerdos...).

9 El **equilibrio** de la **relación** entre **AP y cogestora** es parte de un **proceso de aprendizaje**.

¿Cómo funciona la contratación?

1 Cuando una persona necesita AP puede usar sus propios recursos para encontrarla o recurrir a una entidad cogestora.

2 La cogestora puede realizar de manera independiente entrevistas y elegir con quién quiere trabajar. También puede pedir a la entidad cogestora soporte para el proceso de selección.

3 Cuando la cogestora haya decidido quién le prestará el servicio, se realizará la contratación del AP velando tanto por la cogestora como la entidad cogestora como la AP para que se cumplan todas las garantías y responsabilidades laborales derivadas de la relación contractual.

4 En el modelo cogestión (persona-entidad) la cogestora participa en la selección inicial, determina el perfil AP, establece horarios... y contará con el soporte de la entidad dentro del marco laboral pertinente.

ÉTICA DE LA ASISTENCIA PERSONAL

1 La función que este/a profesional desempeña en el ámbito más privado de la cogestora exige establecer **normas deontológicas** para su ejercicio.

2 Estas normas éticas tratan de solventar los **dilemas** que se crean ante las **diferentes expectativas de la cogestora, su entorno y el/la AP**.

3 Las **normas éticas** de **TODAS** las partes deben tenerse en cuenta.

Responsabilidades de los/as AP

Principios éticos para el perfil del/la AP

1 **No dañar**: no hacer daño a la persona con discapacidad cuando se le dé apoyo.

2 **Beneficio**: proveer apoyo a la persona con discapacidad mirando su propio beneficio.

3 **Justicia**: tratarse de acuerdo al principio de igualdad.

4 **Corrección**: tener en cuenta la verdad tal como es sin añadir ningún tipo de comentario.

5 **Credibilidad**: confianza mutua entre cogestora y AP.

6 **Autonomía**: las personas con discapacidad deben ser apoyadas al llevar a cabo las decisiones que toman.

7 **Prudencia**: el/la AP debe ser una persona compasiva, cuidadosa y empática hacia la persona con discapacidad.

8 **Privacidad**: de la persona con discapacidad ha de ser protegida.

Valores éticos en la actuación del/la AP

1 Respeto a la **libre determinación** y control del servicio por parte de la persona con discapacidad, que es quien decide la asistencia y a quien se debe preguntar por sus preferencias.

2 Respeto a su **autonomía**, evitando interferencias en las decisiones adoptadas por la persona con discapacidad.

3 La relación entre la persona con discapacidad y su AP se fundamenta en la confianza y exige de este una **conducta profesional íntegra, empática y sin paternalismos**.

4 Cumplimiento del **secreto profesional**, guardando la **confidencialidad** sobre la vida privada de la persona con discapacidad.

5 **Discreción conversaciones e información privada, evitando emitir juicios de valor** y manteniendo una actitud imparcial.

6 Respeto a la **integridad** en el trato del **cuerpo y patrimonio** de la persona con discapacidad.

7 Respeto a la **dignidad** de la persona con discapacidad.

8 Respeto **intimidad** sin interferir en relaciones familiares y sociales.

9 **Cordialidad** en la relación (sin amistad). Tanto el/la AP como la persona con discapacidad deben delimitar las tareas de cada uno/a.

10 **Puntualidad** con el horario de trabajo acordado.

Responsabilidades de las cogestoras

1 Asegurarse de que su relación profesional con el/la AP está mediada por un **contrato legal**.

2 Contratar la AP mediante **alguna** de las **dos modalidades permitidas por la ley 39/2006**.

3 Destinar la **prestación económica** a la **finalidad** para la que fue **reconocida**.

4 Comunicar al órgano concedente cualquier variación de las **circunstancias** que puedan **afectar al derecho de prestación reconocida**.

5 Acreditar el **gasto** realizado conforme **indicaciones** establecidas por la **Administración automática concedente**.

6 Mantener la **corrección y respeto** en el trato con el/la AP.

7 Dar **instrucciones** oportunas al/la AP para su trabajo.

8 Acordar con el/la AP posibles **modificaciones** sobre el **horario** acordado.