

La Voz Periodística

Número 0
Agosto 2009

Entidad Integral de Acción y Ayuda Social EIA



- 04**
Columna del Director
- 06**
Clausurado el curso de Técnico en Carretillas elevadoras en el Centro de formación de AEIA
- 07**
Condena firme a todo un partido judicial de Procuradores.
- 09**
El Procurador: un recadero de lujo
- 11**
José Saramago: sobre la formación y la Educación
- 12**
El colectivo literario Miguel Hernández de Leganés
- 13**
Llegaron como todos los años nuestros niños de Bosnia
- 14**
Abierto el período de matriculación de los cursos de AEIA
- 15**
Solidaridad
Cooperación Hispano Bosnia
- 16**
Palabras sobre la guerra y la estrategia de un clásico de las contiendas
- 17**
El conflicto en la guardia civil
- 24**
Reseñas interesantes
Opinión

Staff

Entidad Integral de Acción y Ayuda Social EIA:
Presidente: José Carlos Piñeiro González

Edita::
Entidad Integral de Acción y Ayuda Social EIA
Av. Gregorio Espino, 52
36205 Vigo (Pontevedra)
Tel.: 986 266 151
Fax: 986 267 911
vigo@asesoriaeia.com
www.asesoriaeia.com

Director: José Carlos Piñeiro González

Consejo de Redacción:
Presidente: José Carlos Piñeiro González
Miembros:
José Carlos Piñeiro González
María del Carmen Cores Blanco
Patricia Piñeiro Vázquez
Manuel Meiriño Sánchez
Miguel Cancio

Impresor: Entidad Integral de Acción y Ayuda Social EIA

D.L. VG-852-2009
ISSN 1889-7215

Esta publicación no se hace responsable ni se identifica con las opiniones que sus colaboradores expresan en los artículos publicados. Prohibida la reproducción total o parcial sin permiso previo de la editora.

PRESENTACION



*Nace **La Voz Periodística**, y nace con la intención de ser un medio de comunicación que busque la verdad, cosa muy difícil en el mundo actual en el que vivimos. **Nace la Voz periodística** y es el fruto de un grupo de personas empeñadas en que su **Voz se escuche**, que su Voz llegue libre de todos aquellos aditamentos que hacen que estén sometidos al dueño de turno.*

***La Voz periodística "VP"** tiene una salida trimestral, y pretende ser un medio de comunicación social que permita el ejercicio responsable de la libertad de expresión especialmente del **tercer sector** y de aquellos sectores o grupos humanos que están vetados y **que no pueden levantar su Voz**, pidiendo simplemente que se les escuche.*

Para un medio como el nuestro, carente de recursos económicos, la aventura es complicada y muy difícil, pero tenemos sin duda una gran fortaleza y a la vez oportunidad, el gozar o disponer de unos recursos humanos altruistas y generosos dispuestos a aportar por una Voz que esté al lado de los que ven cercenados sus mínimos derechos que como ciudadanos tienen por el simple hecho de serlos.

*No es menos cierto que **La Voz Periodística** nace para hacer frente a la lacra que impide el desarrollo que está lastrando nuestro país, no es menos cierto que estamos muy preocupados por quedarnos cada vez más rezagados en todos los **sectores del conocimiento y de la información**, **--I+D+i--** muy preocupados por la herencia que le vamos a entregar a nuestros hijos y nietos. Por eso que **La Voz Periodística** tratará de ser un medio que con respeto y dignidad esté al lado de **la Verdad y del ser humano**, términos muy maltratados y no bien vistos.*

Para terminar, asegurar que nuestro éxito está escrito, que nuestro éxito será el comienzo de una nueva forma globalizada de estar presentes, que al lado de este medio escrito estará nuestra Web, permanentemente actualizada y con colaboradores que sin duda dejarán su impronta.

Nuestro lema, La Voz Periodística y la verdad, descúbrela y participe, la Voz de los que no la tienen, La Voz Periodística.

*José Piñeiro González
Director*

COLUMNA DEL DIRECTOR

"I más D", quién no está de acuerdo.

Antes de meterme en profundidades tengo que señalar que este breve trabajo refleja mi opinión, que como toda opinión humana puede estar errada y equivocada.

Decir que en nuestro país, que nuestra España carece de inversión y apoyo en "I más D" -inversión más desarrollo- me parece un craso error, una clara equivocación y un claro desconocimiento de la realidad del esfuerzo inversor que se está haciendo en el país que sin duda está beneficiando a un amplio sector de nuestro pueblo en claro aumento de la calidad de vida y del bienestar social -valores por lo tanto incluidos-

Siempre hemos gozado de una infravaloración de lo Español, nunca hemos sido valientes y hemos quedado a las puertas de decir claro y alto que nosotros también somos buenos, excelentes y estamos apostando duro y fuerte por la "I más D".

Por otro lado no quiero molestar a nadie y como ya soy algo viejo y con sobrada experiencia -por vivencias- no quiero que alguien se pueda sentir aludido o molesto, en España "Sí" invertimos en "I más D", y muy especialmente en educación, bienestar y en calidad de vida.

Hablamos de fracaso escolar, de el fracaso endémico de la tercera enseñanza, enseñanza para el desarrollo de habilidades profesionales, lo que entendemos por enseñanza universitaria, -fábrica de parados- cada gobierno intenta modificar las leyes y reglamentos que regulan y desarrollan la norma constitucional que se encarga de la educación Artículo 27 de nuestro texto constitucional, y cada uno con su hacer intenta lo que ya han querido hacer históricamente cientos de políticos; enredarse en temas endogámicos para dejar todo como está y no hacer nada, y cada reforma tiene el pie quebrado en cuando al acompañamiento de recursos económicos, materiales y humanos lo que podemos llamar, desde ahora "I más D".



Si algo tengo claro es que desde los foros políticos -política educativa- no hacen nada a pesar de ser el sector privilegiado en inversión y desarrollo, es decir, en "I más D". Todos los ministros-as que han ocupado la brillante cartera de Educación han dado brillantes discursos, que han quedado solamente en eso, en brillantes discursos - algunos hasta he tenido la maledicencia de pensar que ni ellos -as, los habían escrito- no han sido capaces de contar con la comunidad educativa, con la sociedad, con los estudiantes ni con los profesores, en fin a pesar de ser los colectivos que más reciben en "I más D", no han sido capaces ni de darse cuenta que sin "I más D", la cultura de la escuela y del pueblo a veces es más certera.

Quien diga que en España no se invierte en "I más D", no sólo está equivocado, desconoce la realidad social del país, y como dato reflejar lo que un grupo de profesionales vienen haciendo para demostrar que hay que descalificar la idea de que en nuestro país no se invierte en "I más D", y no sólo eso, sino dejar claro que se invierte más que ningún país de Europa, a tal efecto un grupo de profesionales están llevando a cabo una investigación en el Parlamento Español - congreso y senado - que demostrarán con datos empíricos que no sólo se invierte en "I más D", sino que somos el país de Europa que más gastamos en "I más D".

A tal efecto este grupo de investigación elaboró un plan de trabajo y escogió unas muestras de aquellos parlamentarios antes de ser nombrados cargos públicos y elaboró un estado patrimonial de antes de ser llamado político profesional - gobernante de las necesidades o exigencias sociales- y lo comparó con su estado patrimonial al paso de cuatro años -señalar que también se ha tenido en cuenta a su ecosistema principalmente a sus esposas o compañeras- y ¡sorpréndase! el resultado es inmejorable,

no sólo han progresado en calidad de vida y bienestar social , sino que, muy especialmente en su estructura social el cambio ha sido enorme, ver. Gra. De tener escuelas públicas y asistencia sanitaria del régimen general con sus colas y listas de esperas incluidas, han pasado a la asistencia sanitaria privada, por lo que es una muestra de que “I más D”, funciona y el resultado es clamorosamente alto.

Todo lo que digo es fácilmente comprobable, no hace falta nada más que ver el registro del parlamento y verán cuantitativamente que es fiel reflejo de la inversión en I más D, - aunque lógicamente no son registros certeros puesto que muchos de ellos aprovechando el ordenamiento jurídico o tienen separación de bienes o utilizan a otros u otros instrumentos jurídico-financiero para ocultar su patrimonio- pero así a todo con estas desviaciones o sesgos estamos en condiciones de aseverar que se invierte y muy seriamente en “I más D.

Otra cosa bien distinta es que esta inversión en “I más D”, sea legítima, justa, democrática y produzca la riqueza que debe producir en toda la comunidad, pregunta a la que respondemos que es una inversión y desarrollo sectorio y que no pone en primera línea el avance del país, muy al contrario lo va a sumergir en el atraso más grave de todo su historia, que verán sus frutos las nuevas generaciones.

Toda aplicación de recursos debe ser analizada desde la óptica de la eficiencia y de la eficacia, cuestiones que en la inversión y desarrollo que actualmente se hace se aplican términos única y exclusivamente políticos y además equivocados;: la Inversión en I más D, que se hace en las prebendas parlamentarias - sueldos, viajes, dietas , planes de pensiones, escoltas, estructuras o soportes administrativos- sólo sirven para que la inversión en I más D, vaya a parar a los bolsillos privados de un grupo selecto elegido por el pueblo para administrar la cosa pública, y como ejemplo una muestra: “Los parlamentarios debido a la I más D, tienen y

disfrutan de seguridad social privada y este grupo selecto de padres de la patria no guardan colas ni listas de esperas, pero la mayoría y digo mayoría con mayúsculas de sus representados y que pagan impuestos, en el mejor de los casos son atendidos, operados antes de ser enterrados después de llevar incluso años esperando, este es un ejemplo de que la inversión en I más D no genera calidad de vida en garantía de los derechos sociales de todos los ciudadanos, contraviniendo los términos básicos del pacto social Estado del Bienestar o Estado de Derecho.

“I más D”, es el resultado en nuestra querida España del fruto de un conjunto de una amplia necedad que permite poner en manos de incompetentes recursos que buena falta hacen para apoyar y fomentar la educación, el aprendizaje permanente el fomento de los valores y en aprender a lo largo y ancho de toda la vida, aprendizaje que como derecho fundamental debe ser accesible a todos en términos de calidad y en democracia para todos bajo los principios de consenso , libertades públicas, proximidad social, participación y mando responsable, en una palabra invertir en inversión y desarrollo –“I más D” es hacerlo en la denominada política de la educación en dar apoyos y recursos a los que entienden , a los profesionales a los docentes a los centros educativos y por lo tanto a la sociedad entera y de valores democráticos, y no sólo culpabilizar a los docentes del fracaso escolar y del fracaso social que respiramos.

Dice un viejo refrán: Siembra un pensamiento cosecha una acción, siembra una acción y cosecha un hábito, siembra un hábito y cosecha un carácter, siembra un carácter y cosecha un destino, el destino de nuestra educación y de nuestra sociedad está en manos de personas con pensamiento corto esperemos que las nuevas generaciones evolucionen al pensamiento sistémico, el tiempo nos hará culpables o inocentes.



Clausurado el curso de Técnico en Carretillas Elevadoras en el Centro de Formación de AEIA



En el día de hoy a las 17.00 horas hemos clausurado y entregado los diplomas y los carnets profesionales a los alumnos de los cursos organizados por el Centro Integral de Formación AEIA. Esperemos que su aprendizaje de habilidades profesionales le abra un mejor futuro de empleabilidad y logren un empleo para tener una mejor calidad de vida.



ENTIDAD INTEGRAL DE ACCIÓN Y AYUDA SOCIAL "EIA": Entidad colaboradora del Servicio Galego de Colocación

The screenshot shows the website interface for the 'ENTIDAD INTEGRAL DE ACCIÓN Y AYUDA SOCIAL EIA'. At the top left is the logo of the 'SERVIZO PÚBLICO DE EMPREGO DE GALICIA' (Public Employment Service of Galicia) and the 'XUNTA DE GALICIA' (Government of Galicia). A navigation bar includes 'Castellano', 'Mapa Web', and a search box with 'Indicar busca'. Below the navigation bar, a breadcrumb trail reads: 'Estamos en: Inicio > Directorio de Interese > Localizador de centros > Centro "ENTIDAD INTEGRAL DE ACCION Y AYUDA SOCIAL "EIA"'. The main content area is titled 'Centro' and contains a table of details for the center. To the left of the table is a sidebar with a red button labeled 'Área Privada' and a lock icon, with the text 'O seguinte botón dá acceso a área privada'. At the bottom of the table is a blue button labeled 'VOLTAR' with a left-pointing arrow.

A continuación detállanse os datos do centro.	
Tipo de centro	Centros de formación
Nombre	ENTIDAD INTEGRAL DE ACCION Y AYUDA SOCIAL "EIA"
Dirección	AV. GREGORIO ESPINO 52, ENTLO-OF.3
Concello	VIGO
Correo electrónico	
Teléfono	986/266151
Fax	

Condena firme a todo un partido judicial de Procuradores, un ejemplo para de una vez por todos liberalizar este sector que impide el ejercicio constitucional

Resolución del Tribunal de la Competencia: Sanción Firme en vía administrativa, la primera en España.

La condena firme a los procuradores debe hacer pensar para qué nos sirven estas figuras arcaicas y qué aportan, aparte de perjudicar el derecho del ciudadano al acceso a la justicia.

Todos creemos que es imprescindible una reforma integral de la Justicia, especialmente en el área de la intervención de los fiscales, que deben de hacer algo más que hacer unas tareas burocráticas acusadoras que no son ni mínimamente atendidas debiendo estar más próximos al ciudadano – ya lo están a los súbditos- y en otras áreas que son de suma gravedad en la época que vivimos, debe especialmente impulsar la defensa del ciudadano, **pero en lo que debemos hacen un esfuerzo para poder acceder al derecho a la justicia real e igualitario es en la figura arcaica del Procurador.**

Nunca han tenido razón de ser los Procuradores, salvo ser un reducto donde ocupar y dar grandes ganancias a los hijos de personalidades que habían fracasado, incluso fracasado a pesar de ser de sangre azul; los colocamos y como son por ley obligatorios tienen el pan asegurado, sin someterse a la competencia del mercado y lo más grave sin hacer nada, y cuando digo sin hacer nada lo digo con toda rigurosidad y respeto como personas y profesionales que me merecen, consideración aunque sea muy penosa - creo en la libertad de trabajo y de las ocupaciones- pero no podemos comprender como **la figura es contemplada como obligatoria**, me explico: **qué hace el procurador – algún procurador amigo me dice: somos enviados de fax, somos faxianos-**, todo tipo de actuaciones judiciales parte del abogado, éste se ve obligado a requerir la participación del procurador el cual encabeza los escritos en representación del cliente –paganini- y en la mayoría de los casos ni el encabezador entrega los documentos, a renglón seguido cualquier resolución judicial se le entrega al procurador y este por fax lo remite al

abogado, **pero como la representación del procurador que exige la ley que se nombre no es válida, el interesado cliente paganini es requerido por la misma resolución para que se persone en el juzgado y haga más que su procurador al que se le paga y vuelva a recoger la notificación que ya recogió el procurador o su criado o empleado que de paso cobra mucho menos que el citado procurador, que para mayor abundamiento goza de personal en los juzgados y de locales públicos que pagamos todos.**

En una palabra **se duplican los trámites** y además uno de ellos es de obligado cumplimiento puesto que lo impone la Ley, el interesado paga a un señor o profesional para tener que ir el personalmente a recoger un documento ya recogido por su procurador al que paga a precio de oro- **Yo les llamo CARTEROS DE LUJO “VAYA PRECIOS ARANCELES Y SIN HACER NADA”** perdiendo nuevamente más dinero puesto que como la justicia funciona sólo por la mañana la mayoría de los españoles que trabajan para pagar a los citados tienen que perder horas en su trabajo y además pagar a un señor que le recoge documentaciones que luego tiene que ir él a recoger personalmente, eso es así aunque parezca increíble, y desde todo punto de vista lo es.

En nuestro país **se implanta un DNI electrónico**, en España se lleva acabo desde hace años la implantación de la administración electrónica y en la actualidad en referencia con la Justicia se han iniciado dos planes pilotos uno concretamente en Zaragoza mediante el cual se trata de que desde los despachos de los profesionales se remita todo directamente al Juzgado y se pueda seguir lo que hace éste diariamente a través de la

firma electrónica la cual tenemos hoy todos los despachos, si esto sigue adelante –en Portugal hace años que existe este modo de trabajar - **para qué nos sirven lo que ya no servía antes “Los procuradores”**, pues os explicaré: para impedir el acceso a la Justicia del ciudadano, para impedir la agilidad en el sistema judicial, para hacer más y más caro el derecho constitucional que nos garantiza el artículo veinticuatro de nuestra carta Magna, pero no pasa nada, a seguir chuleando al ciudadano, como España sigue sin carreteras, sin teléfonos etc., sigamos con las viejas normas que benefician a una estructura social que garantiza el sistema adscriptivo impidiendo que todos, todos puedan litigar, y hacer bueno aquello de “TENDRÁS TANTA JUSTICIA COMO DINERO TENGAS PARA PAGARLA”, y si a esto le unes las normas colegiales del colegio de procuradores sólo los ricos y adinerados pueden darse de alta en el colegio de la clase alta Española.

El sistema Judicial Español está obsoleto, si uno lo evalúa se queda pasmado, y digo no sólo si evaluamos su estructura sino a sus profesionales, como hacen en el resto del mundo, podemos llevar grandes decepciones, me explico: **El sistema judicial Inglés tiene dos mil jueces y no presenta colapso ni retraso alguno, el Sistema Judicial Español tiene casi seis mil jueces y presenta un atasco impresionante y de años, no hago más que plantear un estudio comparato, lo que deja entrever que algo no funciona en España, en el sistema anglosajón se permite la defensa de**

uno mismo como derecho sin necesidad de obligarle a nombrar abogado y no se contempla la figura del procurador como preceptiva y sobre todo los sistemas anglosajones impulsan las mediaciones como forma obligatoria de resolver las litis, mediación que no es exclusiva de ninguna corporación, sólo se pide los créditos o preparación necesaria y no se adscribe a un colectivo profesional específico, recordar que en España tenemos ejemplos y buenos, en la jurisdicción laboral SMAC, en las Juntas Arbitrales de Transportes, etc.

Yo me pregunto, porqué los gobiernos siguen empeñados en ir contra la normalidad la eficiencia y la eficacia, porqué no son capaces de hacer las cosas más simples en beneficio de todos, y digo si en la Universidad se está llevando a cabo la Reforma de Bolonia la aplicación de las 32 medidas de Praga, etc., que a gritos algunos llevamos reclamando, porqué se sigue en la vida diario yendo contra lo que es obligatorio por derecho comunitario y se está llevando a cabo ya, con ingente cantidad de medios y recursos, será porque es de imperativo cumplimiento en la UE; para después seguir yendo contra corriente y caer de nuevo en aquello de que la crisis educativa y el desarrollo profesional no acorde socialmente, es culpa de los docentes y de los responsables de los centros de formación; de una vez por todas pensemos y obremos pero hagámoslo con responsabilidad y con pensamiento sistémico.

ANTAP

Asociación Nacional de Tramitadores Administrativos y Profesionales

- Firma Electrónica
- Convenios con Administraciones Públicas
- Formación
- Cursos, Seminarios y Conferencias



El Procurador: un recadero de lujo que impide el acceso a la Justicia en términos de igualdad y encarece la justicia de forma propia de siglos pasados

El Tribunal de Defensa de la Competencia recomienda su desaparición y la no obligatoriedad del mismo.

El procurador, un oficio periclitado

Este informe de la Comisión Nacional de Competencia (pd), de lectura más que recomendable, propone eliminar la obligatoriedad de la representación procesal a través del **procurador**. La CNC afirma alto y claro **lo que muchos pensaban** pero nadie había expresado, al menos oficialmente, de manera tan contundente. Para empezar, reconoce que la figura del Procurador es difícil de encontrar en países de nuestro entorno. A continuación, propone eliminar la exclusiva de los Procuradores en el ejercicio de la actividad de representación procesal, en particular, permitiendo que **los abogados nos encarguemos ahora también de las actividades ahora reservadas a los procuradores**.

El proyecto de Ley Ómnibus (un nombre de lo más acertado, aunque teniendo en cuenta que pone patas arriba el ordenamiento jurídico español de una tacada, bien podría haberse llamado Ley Trolebús, Ley Elefante o Ley Apisonadora) modifica la Ley de Colegios Profesionales de modo que los abogados puedan ejercer como procuradores sin trabas, y viceversa, todo ello en beneficio del consumidor y del litigante.

Pero cuando estábamos ya descorchando el cava, nos enteramos de que el Consejo General de Procuradores ha mandado **un ejército de cabilderos a convencer a los parlamentarios acerca de lo imprescindible que es su oficio**, y que sus señorías, vencidas por la canícula madrileña que ya aplasta sus ilustres coronillas, han caído ante las presiones gremiales sin mucha resistencia. A través de una enmienda a otro proyecto de ley (el de la nueva oficina judicial), los diputados han optado por mantener la incompatibilidad abogado-procurador, en emotivo homenaje al Gatopardo: **cambiar algo para que todo siga igual**. Y al

informe de la CNC le han hecho el mismo caso que a mí mi hija cuando le pido que se termine la sopa.

El citado informe, obrante ya en la papelera de la Carrera de San Jerónimo, señalaba que la obligatoriedad impuesta al ciudadano de acudir a los tribunales representado por un procurador "genera un mercado con barreras de entrada y de ejercicio", y que "no hay motivos suficientes que justifiquen dicha reserva frente a otros profesionales que podrían desempeñar la misma actividad".



Qué poco duran las alegrías en España a los enemigos del corporativismo. Nadie estaba pidiendo abolir de la noche a la mañana el oficio de procurador, figura proveniente de la noche de los tiempos, sino que **deje de ser un monopolio de un gremio cuya propia existencia resulta inútil con el avance de la tecnología y las comunicaciones**. Que los representantes de un oficio privilegiado por la ley dejen de ampararse en ésta para justificar una labor que la tecnología hace innecesaria.

Seamos sinceros: la función real del procurador hoy día es la de hacer de correo entre el abogado y el tribunal. No entre éste y el litigante, ya que a menudo el cliente ni siquiera conoce a su procurador más que por el nombre. El estatuto del procurador le atribuye, como misión principal, la representación técnica de las partes. En catorce años de oficio no he conseguido hacer comprender a ninguno de mis clientes, especialmente los

extranjeros, que **además de su abogado, que les defiende, necesitan otro profesional que les represente.** Y a quien tienen que pagar, claro está, y con sujeción a un arancel de aire medieval en una economía libre de mercado.

El procurador no es preceptivo en numerosos procedimientos (juicios de faltas, algunos civiles, penales hasta una fase determinada, etc.) y **la cosa funciona igual de bien, o de mal.** En el ámbito laboral tampoco son obligatorios, y es precisamente la jurisdicción menos esclerótica de todas.

En la era de la comunicación electrónica, de la nueva oficina judicial y de la liberalización de los servicios postales, que **son prestados eficientemente por multitud de operadores,** empresas de mensajería, etc. tampoco se entiende ya que la función de representación pasiva (es decir, recibir las comunicaciones del juzgado que se refieran a su representado) deba atribuirse al Procurador en exclusiva.

Dejamos para otro día otras intrigantes preguntas:
¿Qué sentido tiene obligar al ciudadano a que vaya acompañado a los juicios civiles de un caballero, impecablemente togado,

a quien no se permite decir ni mu y cuya única función es "representar", es decir, **calentar una silla mientras en la contigua el abogado ejerce la defensa?**

¿Por qué en un territorio comunitario, en el que supuestamente existe libre movimiento de profesionales, hay que tener **un procurador en cada partido judicial?**

Si ya **se fusionaron los notarios y los corredores de comercio,** parientes lejanos del mismo árbol genealógico, ¿por qué no pueden hacerlo los abogados y los procuradores, que son primos-hermanos?

Por último, permítaseme la pataleta personal: ¿por qué, salvo honrosas excepciones, les gusta tanto a los procuradores el **fax,** esa maquinilla prejurásica del demonio? ¿Por qué no usan el escáner y el correo electrónico como todo el mundo en este siglo?

[**El Capitán Obvio aclara:** el autor de estos párrafos no tiene nada personal contra los procuradores. Es más, tiene buenísimos amigos en ese noble oficio, todos ellos bellísimas personas, cuyas manos besa y a quienes Dios guarde muchos años.]



**ENTIDAD
INTEGRAL
DE
ACCIÓN
Y
AYUDA
SOCIAL
EIA**

José Saramago: Sobre la Formación y la Educación

España negra
Formación (2)
By José Saramago

¿A dónde pretendo llegar con esta plática? A la universidad. Y también la democracia. A la universidad porque deberá ser tanto una institución dispensadora de conocimientos como el lugar por excelencia de formación del ciudadano, de la persona educada en los valores de la solidaridad humana y del respeto por la paz, educada para la libertad y para la crítica, para el debate responsable de las ideas. Se argumentará que una parte importante de esa tarea pertenece a la familia como célula básica de la sociedad, sin embargo, como sabemos, la institución familiar atraviesa una crisis de identidad que la hace impotente ante las transformaciones de todo tipo que caracterizan nuestra época.

La familia, salvo excepciones, tiende a adormecer la conciencia, mientras que la universidad, siendo lugar de pluralidades y encuentros, reúne todas las condiciones para suscitar un aprendizaje práctico y efectivo de los más amplios valores democráticos, empezando por el que me parece fundamental: el cuestionamiento de la propia democracia. Hay que buscar el modo de reinventarla, de arrancarla del inmovilismo de la rutina y de la descreencia, bien ayudadas, una y otra, por los poderes económico y político a los que le conviene mantener la decorativa fachada del edificio democrático, aunque nos vienen impidiendo verificar si por detrás de esa fachada subsiste todavía algo.

En mi opinión, lo que queda, se usa, casi siempre, más para armar eficazmente las mentiras que para defender las verdades. Lo que llamamos democracia comienza a parecerse tristemente al paño solemne que cubre el féretro donde ya está descomponiéndose el cadáver. Reinventemos, pues, la democracia antes de que sea demasiado tarde. Y que la universidad nos ayude. ¿Querrá? ¿Podrá?



*Av. Gregorio Espino, nº 52, Ent. 3
36205 Vigo (Pontevedra)
Telf: 618 75 69 11
Fax: 986 26 79 11
E-Mail: coopebalcanes@terra.es*

EL COLECTIVO LITERARIO MIGUEL HERNÁNDEZ DE LEGANÉS

Nuestro colectivo nace en marzo de 1981 a raíz del primer homenaje que se dedicó al poeta alicantino en esta localidad madrileña, fue organizado por la Sección Cultural del Sindicato Comisiones Obreras, dentro de las actividades que realizaba el Ateneo Cultural 1º de Mayo, que pretendía con sus actividades emular aquella senda que marcaron eficazmente los llamados "Ateneos Libertarios" y que quedaron truncados con el Alzamiento Militar de 1.936

Desde aquél 28 de marzo de 1981, un grupo de mujeres y hombres aficionados a la literatura y en especial a su rama poética, constituyeron este colectivo que eligió el nombre del poeta de Orihuela -Alicante-, por lo que significó y sigue significando su poesía social, de compromiso con los más desheredados.

A pesar de la evolución democrática y por ende social de la España actual, seguimos entendiendo desde el colectivo que, la poesía social es un instrumento necesario y que siempre tendrá un claro mensaje de denuncia, de solidaridad, y de compromiso con quienes no tienen o no han encontrado la forma de expresarse con la palabra escrita.

Desde aquel año citado de 1981, cada albor de una nueva primavera coincidiendo con la fecha más próxima al 28 de marzo, - Aniversario de la muerte del poeta, en la cárcel de Alicante- en esta ciudad del sur de Madrid tenemos unas Jornadas Hernandianas, desde las cuales no solo los miembros de nuestro colectivo, sino poetas invitados a las mismas, tratamos de socavar en la obra de Miguel, y siempre encontramos un rayo más, un silbo más para enriquecer nuestra capacidad de entendimiento.

Durante el resto del año, los/as socios/as, a través de los denominados "talleres literarios" recitales y conferencias, siempre acompañados de actuaciones musicales y de danza clásica o contemporánea intercaladas con los poemas, estudiamos en la medida de nuestras posibilidades tanto autores clásicos y aquellos contemporáneos que nos muestran las nuevas tendencias, como ocurre con el resto de todas las artes, no podemos olvidar de dónde venimos asomarnos con libertad hacia dónde vamos, sin olvidar aquello que tanto repetimos en nuestro colectivo: El poema necesita cuatro elementos prioritarios, la belleza, la expresión la comunicación y el sentimiento.

Desde el colectivo sólo pretendemos, lo que estamos alcanzando, impregnar la poesía y a los poetas en el tejido social de estas ciudades periféricas de Sur de Madrid, que por fin como decían Blas de Otero y Gabriel Celaya, que vaya dirigida a la "Inmensa Mayoría" sin olvidar lo que nos enseñó D. Antonio Machado, la poesía, el arte de la poética debe de ser la "palabra en el tiempo" aunque en realidad todo poeta sienta y está obligado a sentir y a buscar el verso intemporal, ese que como diría el poeta de "Campos de Castilla" ese verso que diga : "ayer, hoy, es el siempre y todavía"

Mientras exista una sola injusticia en cualquier rincón del planeta, habrá un poeta y una poesía social.

Madrid, 19 de julio de 2007
José Manuel García García (JOSMAN)
Presidente del Colectivo L. Miguel Hernández

Llegaron como todos los años nuestros niños de Bosnia

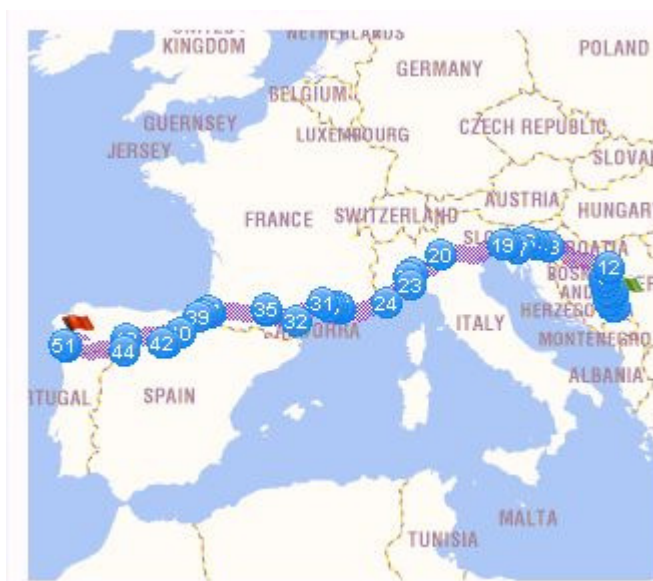


Como viene sucediendo año tras año, los niños de la Guerra de Bosnia han vuelto a gozar de España y de sus familias de acogimiento, los niños de Bosnia han vuelto nuevamente a sus segundas casas, casas donde viven humildes familias Españolas con gran solidaridad hacia seres humanos que han tenido que sufrir la maldad de una guerra que ellos no han hecho, pero sí padecido.

Nuestro querido Presidente Aurelio, ha sido --como casi siempre-- el gran sufridor al tener que padecer el terrible viaje hacia Gorazde de más de cuarenta y ocho horas de viaje en cada trayecto, nuestro más querida felicitación y reconocimiento para él, para Emi y para Zineta, que a pesar de ser Bosnia es una Española más.

También felicitar a las familias en general y muy especialmente a las gallegas que por primera vez han acogido a un niño al que harán feliz y compartirán lo que tienen con niños que carecen en la mayoría de los casos de lo más mínimo.

Felicitar a todos aquellos que han colaborado con este proyecto encabezado por nuestro Presidente y brillantemente y a la Asociación de Cooperación con los Balcanes por el gran trabajo llevado a cabo y por el sacrificio que conlleva y felicitarnos a nosotros por tener un años más a nuestros hijos adoptivos, que ya forman parte desde hace años de nuestras familias.



Abierto el período de matriculación de los cursos de preparación para técnico Operador de Carretillas Elevadoras

No pierdas la oportunidad, "hazte técnico y aférrate a una profesión de futuro"

CURSOS DISPONIBLES DE FORMACIÓN

Técnico en carretillas elevadoras. TOCE,
Curso de Capacitación para el Transportes. "CAP"
Técnico en Tramitación Administrativo "TA".
Técnico Social en Peritaje "TSP".
Curso de Prevención de Riesgos Laborales.
Curso de Contabilidad adaptado nuevo plan Europeo.
Curso de Laboral, Nóminas y Seguridad Social.
Curso de Técnicas en Negociación "TSN".
Curso de Protección de Datos.
Curso de Gruista operador en Guindastres.
Curso de Camarero.
Curso de Mercancías Peligrosas.
Cursos de preparación para el Ingreso en la Policía y en la Guardia Civil.

Todos los cursos llevan la inclusión en nuestra **bolsa de empleo activa** y la incorporación gratuita a la Asociación ANTAP, "Asociación Nacional de Tramitadores Administrativos" entidad que da **firma electrónica** para sus asociados y para poder presentar en nombre de terceros, y la inclusión los que procedan en el **listado de peritos que a tal efecto existen en los juzgados**.

El Curso para profesionales del transporte lleva incluida toda la tramitación ante los organismos oficiales correspondientes para su matriculación y presentación en los exámenes oficiales.

Todos los cursos son presenciales y a distancia.

SUGC

SOCIEDAD UNIONISTA DE GUARDIAS CIVILES DE ESPAÑA



SOLIDARIDAD

Cooperación Hispano Bosnia



**José Carlos Piñeiro y Mari Carmen Cores
junto a Adel Korjenic, en la playa canguesa de Rodeira**

Adel, un niño bosnio, pasa el verano en Cangas gracias a la labor de la ONG Cooperación Balcanes.I.G. RIOBÓ / CANGAS

Adel Korjenic llegó a Galicia desde su localidad natal de Gorazde, en Bosnia, el 3 de julio. En este tiempo ha aprendido a manejarse de forma asombrosa en español, idioma del que recibe clases desde hace tan sólo dos meses. "Es increíble ver la facilidad que tiene para adaptarse y aprender; es muy inteligente", relatan José Carlos Piñeiro y Mari Carmen Cores, las personas que lo acogen.

Adel es el primer niño bosnio que llega a Galicia en el marco del programa que desde hace 10 años lleva a cabo la ONG Cooperación Balcanes con la ayuda de un grupo de voluntarios de la UNED, de la que Piñeiro es delegado nacional. Su objetivo: ayudar a menores que viven situaciones de conflicto. De hecho, el niño que esta pareja de Vigo que veranea en Cangas tiene acogido vivió una situación complicada a causa de la guerra que sacudió su país en el año 95. "Su madre los abandonó a él y a su hermano gemelo cuando estalló el conflicto y ahora vive con su padre y sus abuelos, que subsisten con 150 euros al mes", explican. Su hermano Belmin está también pasando el verano en Ponferrada, donde hay otros 50. Adel no duda ni un segundo cuando se le pregunta por su estancia en Galicia y asegura encontrarse muy bien. Lo que más le gusta, la piscina y la playa. De hecho, está aprendiendo a nadar porque a pesar de sus 10 años y de que por su localidad pasa el río Drina, todavía no sabe. De nuestro país conoce a Fernando Alonso, el Barça y el Madrid. De mayor le gustaría ser profesor, "como Carlos", y cuando lo llevan de compras prefiere los libros y las libretas. Lo cierto es que se le ve muy feliz con su familia adoptiva.

Palabras sobre la guerra y la estrategia de un clásico de las contiendas

Decía un general muy antiguo y clásico: La guerra es de vital importancia para el estado, es el dominio de la vida y la muerte, el camino de la supervivencia del Imperio: **es forzoso manejarla bien.**

No reflexionar seriamente sobre todo lo que le concierne es dar prueba de una culpable indiferencia en lo que respecta a la conservación o pérdida de lo que nos es querido; y ello no debe ocurrir entre nosotros.

Siempre hay que hacer comparaciones entre las diversas condiciones de los bandos rivales, con vistas a determinar el resultado de la guerra.

El primero de los factores **es la doctrina**, el segundo, **el tiempo**, el tercero, **el terreno**; el cuarto, **el mando** y el quinto, **la disciplina**.

Estos cinco factores deben ser conocidos por los generales, al ser factores fundamentales, aquel que los domina vence, aquel que no sale derrotado; por lo tanto al trazar los planes, han de compararse los siguientes factores, valorando cada uno con el mayor cuidado: **¿Qué dirigente es el más sabio? ¿Qué comandante posee el mayor talento? ¿Qué ejército obtiene ventajas de la naturaleza del terreno? ¿En qué ejército se observan mejor las regulaciones e instrucciones? ¿Qué tropas son más fuertes? ¿Qué ejército tiene oficiales y tropas mejor entrenadas? ¿Qué ejército administra recompensas y castigos de forma más justa?, mediante el estudio de estos siete factores se puede adivinar cual de los dos bandos saldrá victorioso.**

El arte de la guerra se basa en el engaño, por lo tanto cuando es capaz de atacar ha de aparentar incapacidad; cuando las tropas se mueven, aparentar inactividad, si está cerca del enemigo, ha de hacerle creer que está lejos, si está lejos, aparentar que se está cerca, poner cebos para atraer al enemigo; golpear al enemigo cuando está desordenado, prepararse contra él cuando está seguro en todas partes, evitarle durante un tiempo cuando es más fuerte. Si tu oponente tiene temperamento colérico intenta irritarle, si es arrogante, trata de fomentar su egoísmo en una palabra una evaluación cuidadosa puede hacerte ganar una guerra sin ella se puede ir al desastre, muchas menos oportunidades de victoria tendrá aquel que no realiza cálculos en absoluto.

Las armas son instrumentos de mala suerte, emplearlas por mucho tiempo producirá calamidades, siempre se ha dicho **"Los que ha hierro matan a hierro muere"**, si utilizas al enemigo para derrotar al enemigo, serás poderoso en cualquier lugar a donde vayas, así pues, lo más importante en una operación militar es la victoria y no la persistencia, ésta última no es beneficiosa, **un ejército es como el fuego: si no lo apagas, se consumirá por sí mismo.**

Por último mencionar la regla de utilización de la fuerza: Si tus fuerzas son diez veces superiores a las del adversario, **rodéalo**; si son cinco veces superiores, **atácalo**; si son dos veces superiores, **divídelo**; *si conoces a los demás y te conoces a ti mismo, ni en cien batallas correrás peligro; si no conoces a los demás, pero te conoces a ti mismo, perderás una batalla y ganarás otra; si no conoces a los demás ni te conoces a ti mismo, correrás peligro en cada batalla, por último no nos llega que las causas sean justa sino que la metodología sea la adecuada, siempre si lo que persigues es justo y legítimo y sobre todo no dañes al prójimo de este modo no sólo ganarás una batalla tendrás la victoria de la guerra.* Fdo. Jose C. Piñeiro Glez

EL CONFLICTO EN LA GUARDIA CIVIL

Punto de vista del Presidente de IGC

EL CONFLICTO Y LA NEGOCIACIÓN EN LA GUARDIA CIVIL

DEFINICIÓN DE CONFLICTO

El CONFLICTO es una situación en la que determinados individuos, grupos u organizaciones persiguen unos objetivos y defienden unos **valores opuestos**, o buscan **de forma simultánea y competitiva** el mismo objetivo.

Cuando los objetivos son opuestos estamos en una confrontación por intereses distintos, por ejemplo, el Gobierno quiere ahorrarse una subida salarial y los guardias civiles queremos lo contrario, o nuestros jefes quieren que trabajemos todos los domingos para que ellos no trabajen en domingo. O puede que ambos queramos lo mismo pero competimos en la consecución de ese objetivo, por ejemplo, ASIGC y AUGC quieren lo mismo, pero intentamos cada uno hacerlo lo mejor posible para conseguir ese objetivo uno antes que el otro, por ejemplo hacer más socios o conseguir la desmilitarización. Coincidimos en el objetivo, pero lo buscamos simultáneamente y compitiendo entre nosotros. Por tal motivo en el primer caso podemos decir que habría un conflicto entre Gobierno y los guardias civiles y en el segundo caso un conflicto entre ASIGC y AUGC, aún cuando en éste último caso ambas organizaciones queramos lo mismo.

En ambos casos, la influencia que ejerza uno sobre el otro o el control que pueda tener uno, sobre la conducta del otro, es la meta buscada o el medio para lograr el objetivo. En definitiva, conseguiremos salir victoriosos en un conflicto, cuando seamos capaces de influir y controlar la conducta del adversario.



ELEMENTOS QUE SE DAN EN UN CONFLICTO

En todo conflicto hay al menos dos partes diferentes, que mantienen un contacto o relación mínima, con valores incompatibles y opuestos, en una posición que lleva tanto a unos como a otros, a manifestar conductas destructoras, injuriosas o controladoras de una parte sobre la otra, dentro de una interacción, donde uno solo puede ganar a costa del

perjuicio del otro, mediante acciones mutuamente opuestas o neutralizadoras, que se concretan en el intento de adquirir o ejercer poder sobre el oponente.

Podemos pues deducir que, en todo conflicto hay dos o más partes ya sean individuales o colectivas que, al interactuar entre ellos, muestran conductas incompatibles que obstruyen, interfieren, perjudican o simplemente hacen menos probable o menos efectiva la acción de uno, como consecuencia de la acción del otro, todo ello por la apreciación subjetiva de metas, valores, posiciones, estrategias o tácticas que implican el ejercicio del poder de uno sobre el otro, en un ambiente de trasgresión de normas o de libre interpretación de éstas.

EL CONFLICTO PROFESIONAL EN LA GUARDIA CIVIL

El conflicto profesional o laboral es seguramente el que con mayor probabilidad se da, dentro de las organizaciones que realizan un trabajo o servicio, ya que conlleva la interacción entre profesionales o trabajadores en situación de subordinación con respecto a sus directivos o empresarios y entrañan aspectos de organización, estructura y negociación.

Como específica forma de conflicto social en el trabajo, las PARTES que integran el mismo son entes sociales, sujetos, sindicatos o asociaciones profesionales, jefes y dirección empresarial, que si son numerosos además, interactúan entre ellos, también en conflicto.

El OBJETO del conflicto, ya sea real o simplemente percibido como tal, tiene una fuerte dimensión social, ya que persigue la regulación de las normas profesionales, elementos de respeto o consecución de un status en la Guardia Civil, reparto de poder, control o participación en las decisiones profesionales, etc..

Las CONSECUENCIAS, independientemente del resultado del conflicto, afectan no solo a las partes que lo integran, sino también a terceras personas, además de afectar a las expectativas de unos y de otros en el futuro, como consecuencia de la interacción. También afectan los sentimientos y las interpretaciones que los adversarios hacen de las consecuencias del conflicto, en relación a las expectativas,

decisiones y reglas de funcionamiento que derivan del mismo.

CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO EN LA GUARDIA CIVIL.

1. Las partes litigantes o en conflicto participan directamente en el desempeño del servicio o trabajo profesional que la Guardia Civil realiza, bien como jefe o subordinado, o como profesional dentro del grupo o unidad de destino, especialidad o departamento. Para que se entienda, en un Puesto Principal por ejemplo, se producirá conflicto, entre el Jefe de Puesto y los subordinados, entre subordinados de una misma unidad, entre subordinados o jefes de distintas unidades o especialidades o áreas.

2. La **relación** entre las partes en conflicto en la Guardia Civil es fundamentalmente **profesional**, más que de vecindad o entre familias.

3. El objeto, el fin o **la consecuencia del conflicto**, está directa o indirectamente vinculado con la relación profesional.

4. A través del conflicto se pretende principalmente la consecución de un objetivo que afecta a la relación profesional, ya sea en la forma de prestar el servicio o al contenido de esa relación profesional, incluso persigue contraprestaciones profesionales.

Podemos concluir que, **el conflicto en la Guardia Civil es el resultado de un estado de tensión resultante de fricciones y represiones existentes entre los diversos grupos sociales que la integran, que se va gestando durante un periodo largo y que tiene una manifestación súbita que hace difícil conocer sus causas originales.**

CAUSAS DEL CONFLICTO EN LA GUARDIA CIVIL

CAUSAS TRADICIONALES QUE SE DAN EN EL RESTO DE ORGANIZACIONES PROFESIONALES.

Luchas jerárquicas: El conflicto tiene su consecuencia en enfrentamientos por la relación jerárquica entre mandos y subordinados, consecuencia de la acción reivindicativa.

Condiciones físicas del trabajo: No son muy frecuentes y han disminuido como causa de conflicto, pues las condiciones buenas o malas de las dependencias de trabajo o de los vehículos oficiales o medios de prestación del servicio, son un factor secundario, ya que depende más de las características de los guardias civiles de los diferentes destinos que surja o no el conflicto por ésta causa. Hay cuarteles nuevos, con vehículos y medios de última adquisición, y sin embargo en sus

unidades hay conflictos, mientras en algunos cuarteles vetustos y vehículos con años de antigüedad puede haber un mejor clima laboral.

Jornadas de trabajo largas: Con la actual reducción de la jornada semanal a las 37,5 horas semanales de media, y el respeto que de la norma se viene haciendo, no suele ser causa directa de conflicto, salvo que se incumpla la obligación normativa de limitación horaria. **Si que es causa de conflicto, muy importante, el arbitrario nombramiento del servicio**, premiando a unos y perjudicando a otros en servicios nocturnos y festivos o nombrándolos de forma irregular, sin respetar la equidad. Lo que sólo pasa en la Guardia Civil, no dándose en ningún otro Cuerpo de la Administración, ni en el Régimen Laboral.

Bajos niveles retributivos: Aunque es una reivindicación muy común, tanto en la Administración Pública como en el ámbito laboral privado, ocurre que Cuerpos de la Administración con niveles retributivos similares o incluso más bajos que la Guardia Civil, son menos conflictivos. Ocurre que el Cuerpo Nacional de Policía, en realidad está retribuido muy similarmente que la Guardia Civil, dándose el caso de guardias civiles especializados, que son muchos, que cobran más que los policías nacionales, o que anualmente reciben similares sueldos, retribuyendo cada Cuerpo según sus peculiaridades y sin embargo la Guardia Civil tiene mucho más motivo de queja que la Policía Nacional, por la forma de distribución de la PRODUCTIVIDAD y de los servicios nocturnos y festivos, que en la Policía Nacional se retribuyen como TURNICIDAD y de forma equitativa para todos. Es pues la desigualdad y la arbitrariedad, la fuente principal de conflicto.

DISTINCIÓN ENTRE CAUSAS APARENTES Y CAUSAS REALES DE CONFLICTO

En general hoy en día se observa que **el clima psicológico y social** resulta más influyente sobre las reacciones de los individuos y grupos, que las propias condiciones físicas e incluso que los niveles retributivos. Por ello es posible encontrar causas de tipo psicosocial en el origen del conflicto, en gran parte relacionadas, con **la tensión inherente a cualquier trabajo** en el contexto organizacional de una empresa o profesión.

El aumento de la tensión por encima de umbrales aceptables, provoca la aparición del conflicto, que se manifiesta de muchas formas, **y se proyecta sobre reivindicaciones de muy diversa índole.**

El conflicto en realidad no se da de forma común o habitual, sino que tiene una casualidad remota y es consecuencia de la acumulación de la tensión.

Para saber pues, cuáles son las verdaderas causas de la acumulación de la tensión que lleva al conflicto, y poder poner remedio, es muy importante que sepamos distinguir las causas reales, de las aparentes.

Causas aparentes: Son las manifiestas, las que según la lógica de las partes en conflicto, lo provocan. Pueden ser circunstancias o hechos sobre los que se proyecta el conflicto, pero sin embargo, ocurre que a menudo, su resolución no baja los niveles de tensión, y se mantiene un conflicto latente.

Causas reales: Son las auténticas causantes de la tensión y alteración de la convivencia.

La dificultad para detectar las causas reales tiene conexión con la falta de conciencia sobre su origen, ya que se suelen confundir por la aplicación de estereotipos y la consideración simple de los factores desencadenantes, sin profundizar en el proceso que lleva a la aparición del conflicto. El conflicto tiene pues una dinámica en la que interviene no sólo el individuo aisladamente, sino que influye y mucho, la interacción de todos los individuos dentro del grupo o grupos, donde la carga emotiva y tensional de la situación conflictiva, lleva en cada individuo a producir desviaciones difíciles de precisar, en cuanto a lo que verdaderamente reivindica para sí mismo. Es evidente que ante la obtención de una reivindicación, dentro del grupo los habrá que satisfagan en mayor o menor medida su necesidad o la situación vivida como inaceptable, por lo que siempre habrá quien quede insatisfecho o que ciertamente siga sin conseguir lo que realmente quería para él mismo. Conseguir unas pocas mejoras en condiciones físicas y económicas, no soluciona el problema o insatisfacción personal, que tal vez tenga poco o nada que ver, con esas cuestiones que se reivindicaron. Que el Gobierno nos suba un 6% el sueldo en un año, por encima pues de la media de los funcionarios, no soluciona el problema de fondo, que realmente tenemos cada uno de los guardias civiles y que realmente es nuestra causa de malestar, queja o conflictividad, en nuestros respectivos destinos.

Otra cuestión a tener en cuenta es que el conflicto tiene un desarrollo lento. Por ello se debe considerar que todo conflicto se está gestando mucho antes de que tenga aparición sus consecuencias o manifestaciones que lo evidencian. Por tal motivo se puede predecir y hasta prevenir el conflicto y no esperar a que aparezca, interviniendo precozmente, como si de una enfermedad se tratara, máxime sabiendo que son factores psicosociales y no meramente económicos o medioambientales, los verdaderamente causantes del conflicto. Por

mucho que el Gobierno nos suba el sueldo, en la Guardia Civil seguirá habiendo conflicto, evidentemente no puede dejar de ir subiéndonos el sueldo, sobre todo si tenemos la sensación, no siempre absolutamente real, de estar mal pagados, de acuerdo con el trabajo que hacemos, pero con ello tan sólo, jamás logrará evitar las quejas de siempre y sus consecuencias para la eficacia del servicio, ni cobrando 3.000 euros al mes un guardia civil, dejará de quejarse, pasado un poco tiempo, y seguirá pidiendo incremento salarial, sin que ello redunde en un aumento proporcional de su rendimiento. Con ello no quiero decir que el Gobierno no deba considerar un objetivo, el incremento salarial, en igualdad con cualquier otro Cuerpo de Policía, y siempre de forma proporcional a la carestía de la vida, incluso del aumento del precio de la vivienda, pero quiero dejar bien claro, que eso por sí sólo no evitará niveles altos de conflicto.

La causa aparente, no es la causa real. La causa real tendrá más que ver como se ha dicho anteriormente, con la forma de nombramiento del servicio, con el trato que se reciba por el superior, si es o no respetuoso, si sabe dirigir y liderar sin tener que utilizar formas desabridadas o sometiendo a la persona con amenazas. Si el guardia civil siente que tiene responsabilidad y puede desarrollar su capacidad profesional, dentro de la propia Unidad junto con el resto de compañeros. Si se le reconoce justamente su actividad meritoria en el trabajo. Incluso los celos y envidias personales o una personalidad poco reflexiva que poco tenga que ver con el propio funcionamiento de la Unidad, puede ser motivo de conflicto.

CAUSAS ORGANIZACIONALES DE CONFLICTO EN LA GUARDIA CIVIL

Se puede restar importancia, como se ha dicho antes, a las causas de tipo económico y a las de tipo físico ambiental, que sólo bajo determinadas circunstancias se convierten en generadoras de conflicto.

Las causas más frecuentes están conectadas con dimensiones psicosociales y con la dinámica de los grupos profesionales dentro de la Guardia Civil.

Cabe pues hacer las siguientes distinciones:

Causas dependientes de la estructura de la Guardia Civil

Fallos existentes en el organigrama de las Unidades, Comandancias, Zonas o Dirección General:

- Supervisión de dos jefes: Provoca facilidad de contradicciones, inseguridad en los subordinados.

- Cortocircuitos: Saltarse los mandos intermedios o escalas intermedias suscita problemas con estos mandos que se sienten dañados en su prestigio e inhibidos en la dirección del equipo o Unidad a la que pertenece.

- Número de niveles inadecuado: Si es menor conlleva sobrecarga en todos los niveles; si es mayor de lo necesario aumenta la probabilidad de fallos en la información y toma de decisiones.

- Equipo o grupo profesional con dos funciones principales: Provoca una problemática similar a la de recibir órdenes de dos mandos distintos.

Fallos en el Manual de funcionamiento o en los Protocolos de actuación:

- No definir claramente los objetivos del equipo, grupo o unidad: Dan lugar a diversidad de interpretaciones, que variarán según el mando o subordinado que tenga la obligación de cumplir un deber profesional o función.

- Métodos de trabajo inadecuados a los fines y objetivos de la Guardia Civil, en sus específicas Unidades: Son consecuencia de un bajo rendimiento, de investigaciones mediocres, e incluso de que no se impidan los delitos, ni se resuelvan los mismos, ni se practiquen las adecuadas detenciones, en niveles aceptables. Puede dar lugar incluso a que nuestra labor profesional se limite a actuar ante lo más fácil, por tal de computar detenciones o servicios y se tienda a evitar los farragosos, lo difícil o que requiere mayor tiempo y dedicación, desistiendo ante la improbabilidad de resolución, su dificultad, o la baja expectativa de conseguir eficazmente lo pretendido.

- Circulación y distribución de la información: Si no se tiene posibilidad de estar bien informado para la prestación del servicio, haciendo las consultas necesarias o no se establece buenos canales de distribución de la información que pueda ser útil en los servicios, se generarán problemas para la toma de decisiones tanto de los mandos como de los subordinados. Si se oculta la información privilegiada se produce susceptibilidad, e incluso agresividad entre los miembros de las Unidades, no sólo por parte de los subordinados, sino incluso mayormente entre los mandos. El mando que guarda la información para sí, ante la reacción negativa de la superioridad si la comparte o por propia voluntad ocasiona contrarreacciones de los subordinados.

Causas dependientes de los mandos.

Sí los jefes se despreocupan del papel que desempeñan los mandos intermedios.

Sí los jefes se despreocupan de que haya una relación numérica adecuada, entre el número de subordinados y de mandos.

Si los mandos se despreocupan de conocer los procesos de trabajo y de capacitarse técnicamente para dominar el desempeño de las funciones profesionales, pensando que si sus subordinados le proporcionan lo adecuado, no tienen necesidad ni obligación de conocer el funcionamiento, ni los requisitos legales para tramitar la documentación administrativa y judicial.

Si el mando se despreocupa de capacitarse para ejercer el liderazgo y la dirección sobre sus subordinados, mediante actitudes y criterios positivos para el ejercicio del mando de forma correcta y adecuando las expectativas de los subordinados a la realidad profesional, respetando las normas de funcionamiento y los derechos administrativos de los subordinados, o no tenerles el afecto y la consideración debida.

Otras causas psicosociales.

Las relacionadas con las características propias de los individuos, los grupos profesionales y la propia Unidad de la Guardia Civil o la propia Institución en su conjunto.

A nivel de individuos.

Por inadaptación.

- Fallos en su aptitud: Carecer de las capacidades exigidas para desempeñar las funciones peculiares o propias del determinado servicio encomendado, lo que genera niveles muy bajos de adaptación y tendencia al conflicto. Los fallos individuales si se suceden también en otros miembros de la Unidad incrementan y potencian los individuales.

- Fallos en la formación y adiestramiento profesional: Estos fallos impiden la adaptación adecuada al servicio que se presta en el determinado destino, tanto por una formación profesional deficiente, como por una selección inadecuada del personal, lo que es causa de conflicto.

"Todos nos hemos dado cuenta alguna vez, que si desconocemos la forma de actuar en determinados situaciones profesionales, o desconocemos el uso del ordenador o del programa informático o la formulación de un atestado o diligencia y por tal motivo no podemos trabajar bien o nos recriminan por ello, eso es causa de conflicto, ya que además de irritarnos y colapsarnos, puede que busquemos justificaciones y culpemos a la Institución, o a los jefes, o incluso a determinados compañeros que intentan acapararlo todo y no nos enseñan o no nos dejan aprender".

Actitudes negativas, causadas tanto dentro como fuera de la Guardia Civil, que afectan al adecuado desenvolvimiento del guardia civil en el servicio. También se pueden generar dentro del grupo profesional de las distintas Unidades, como consecuencia de las malas relaciones interpersonales, la marginación de algunos guardias civiles dentro de la Unidad, el rechazo, etc...

Insatisfacción por necesidades económicas y/o sociales del concreto guardia civil. No es el malestar por un determinado sueldo, sino porque el guardia civil puede pasar momentos económicos difíciles o apuros económicos, y puede tener también una mala relación social en su vida privada.

A nivel de grupos.

- Choques y enfrentamientos entre determinados grupos de guardias civiles de una misma Unidad.
- Tener la sensación o realmente estar discriminado dentro de determinado grupo o Unidad.

DINÁMICA Y TRATAMIENTO DEL CONFLICTO.

SECUENCIA EN EL DESENCADENAMIENTO DEL CONFLICTO

1º Sensación de insatisfacción. Como consecuencia de una o varias causas generadoras de tensión. Se tiene la sensación de que algo falla, pero todavía no existe una comprensión clara, por lo que se podrían deducir como desencadenantes, unos factores aparentes o fáciles de producirse.

2º Periodo tensional. Tensión que se manifiesta en fenómenos de conducta que van a ir apareciendo en cascada y que darán como resultado, fallos en la calidad del servicio, se cometen más errores, baja el rendimiento, no se tiene la dedicación necesaria, aumenta el absentismo, se producen bajas médicas y al final se reduce claramente la eficacia del guardia civil.

3º Periodo de agresividad. Aumenta la intensidad de conductas negativas. Aparecen nuevos fenómenos como aumento de accidentes o errores en el trabajo, los vehículos y demás elementos de trabajo se rompen o se dañan, se pierden cosas necesarias para el servicio, se produce la rotación del personal de la Unidad, ya que en cuanto pueden piden destino y no se estabiliza una plantilla, aumentan las reclamaciones, peticiones, quejas, instancias y por último aparecen líderes reivindicativos o conflictivos, según se considere.

4º Periodo de crisis. Cuando no se opta por la moderación y resolución racional de la tensión pueden aparecer actitudes extremistas que generan un aumento de la agresividad y al mismo tiempo aumenta la cohesión del grupo molesto o conflictivo, según se considere. En éste periodo se solicita por el grupo enfrentado, que se resuelva la necesidad reivindicada, ya sea aparente o real.

5º Periodo de terminación. Puede accederse a la necesidad aparente, por acción de los jefes o mandos responsables, lo cual reduce la tensión, pero mantiene el efecto de la causa real, que como hemos dicho anteriormente, obedece más a cuestiones psicosociales, que a cuestiones económicas, -si salvamos el tema de la productividad-, o a cuestiones relacionadas con los medios de trabajo o falta de personal. Si los mandos no acceden a lo peticionado y prevalece la causa o causas de tensión, pueden aparecer choques violentos, bajas psicológicas prolongadas con el ánimo de pasar a retirado, actos de sabotaje, bajadas importantes y prolongadas de rendimiento, no observando infracciones, no deteniendo, no investigado, no colaborando para nada con los jefes, y cometiendo errores continuamente en documentos, informes, atestados, etc...

FORMAS DE ABORDAR EL CONFLICTO SOCIAL

Por lo general se han definido cinco estilos o posibilidades de manejo del conflicto, en función del nivel de egoísmo de la persona o grupo que intente tan sólo satisfacer un interés propio o el interés del concreto grupo en conflicto, o atendiendo al grado de **cooperación** del grupo, si lo que se intenta es atender además de los intereses personales o de su grupo, también atender a los intereses de la otra parte, de los jefes o en definitiva de la Institución.

1º Mediante una fuerte competencia entre las partes o mediante la imposición autoritaria, de una parte o de la otra.

Se intentan lograr las metas propias o los intereses particulares sin preocuparse de las consecuencias que ello pueda tener para solucionar o no el conflicto, se compite y se intenta dominar. Se usa el poder y la posición ventajosa para ganar o perder. Es la posición del todo o nada. Los subordinados no están dispuestos a ceder en sus pretensiones y el jefe no está dispuesto a reconocerles nada.

2º Colaboración o intento de solución.

Es el caso contrario al anterior, pues las partes en conflicto intentan verdaderamente, mediante la buena voluntad, satisfacer los deseos de todos, por lo que es necesario cooperar y

buscar una solución que afrontando las diferencias satisfaga por igual a las partes.

3º Evitación o negación.

Negarse a admitir los desacuerdos, o aún admitiéndolos comportarse como sino existieran, actuando con indiferencia o intentando evadirse de la tensión. Las partes se evitan los unos a los otros, por tal motivo llegan a disminuir el contacto y la comunicación, a delimitar el "territorio" y no exteriorizar las diferencias.

Es el más común en nuestra Institución, ya que normalmente los jefes niegan que haya algún conflicto, no llegan ni a reconocerlo, pues en un Cuerpo de naturaleza militar, la disciplina impide que pueda surgir el conflicto, ya que de existir se debería atajar de inmediato haciendo uso de la fuerza del Régimen Disciplinario, así las cosas se suele optar por evitar el contacto y guardar la distancia.

4º Suavización o adecuación.

Se da prioridad a los intereses de la otra parte, se intentan suavizar las diferencias para conseguir una armonía, aunque no sea real.

Ésta postura sería la utilizada por el subordinado o grupo de subordinados, que sabedores de su situación de inferioridad, en cualquier disputa con el jefe, intentan ellos mismos poner de su parte, hacer tripas corazón y aparentar que la relación es normal. También puede darse el caso del jefe que no quiera tener a todos los subordinados en su contra, con la dificultad para la convivencia y prestación del servicio que eso supone, e intenta suavizar sus posturas y acceder a cuestiones razonables que los subordinados le peticionen.

5º Negociación o compromiso.

Se es capaz de renunciar en parte a los propios intereses y buscar un acuerdo que satisfaga en modo alguno las necesidades de las partes, se buscan soluciones aceptables. En este compromiso no existe ni ganador ni perdedor, se intenta la compensación. Ésta debería ser la forma de solución de conflictos más común en la Guardia Civil.

CONSEJOS PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS EN LA GUARDIA CIVIL

1º Abordar la causa real y no la aparente.

Lo que no supone, no atender esa necesidad aparente también, si es posible satisfacerla, mucho más cuando ésta es lógica, como por ejemplo una subida salarial, pero cubrir sólo ésta necesidad no aliviará la tensión debida a la causa real de conflicto. Pero como averiguar la causa real de conflicto, no siempre es fácil, se hace necesario experimentar determinados métodos:

- Analizar los fallos, las deficiencias o los errores que se comenten por el guardia civil. ¿Porqué motivo se producen?

- Favorecer entrevistas y favorecer las discusiones en grupo, para que afloren los verdaderos sentimientos de los guardias civiles.

- Examinar el sistema de información. Las fuentes de información que el superior tiene, para poder hacerse una idea real, de los verdaderos problemas de los guardias civiles, de los motivos de queja.

- Entrevistarse con los guardias civiles que cambian de destino para detectar o averiguar si ha tenido algún problema con su superior, con el funcionamiento interno, si se ha sentido discriminado, si se considera bien recompensado y reconocido su esfuerzo en el servicio, ¿qué le ha faltado para seguir allí destinado?, etc...

2º Detectar el conflicto lo antes posible.

En la medida que el conflicto suele tener un desarrollo largo; cuanto antes se detecte, antes será posible solucionarlo y más fácil.

Ya se ha expresado anteriormente, en qué consisten esos primeros indicios o síntomas de gestación de un conflicto, empezando por sentirse incómodo, mal, nervioso, tenso y pasando a reducir el rendimiento, a cometer errores, presentar instancias, quejas, etc..., buscar pues en ese momento la causa o causas reales, que están desencadenando esa situación y poner todo el empeño posible para hacerlas desaparecer, sin llegar a situaciones de difícil solución.

3º Buscar salidas donde no sufra el prestigio.

Este consejo tiene mucha importancia en la conducta de los grupos y mandos, por ello en la búsqueda de soluciones debe evitarse el sometimiento sin condiciones de una de las partes implicadas y evitar un daño significativo en el prestigio de los jefes, mandos intermedios, grupos profesionales de guardias civiles e incluso de los líderes informales que encabezan las reivindicaciones.

El desprestigio es causa de resentimiento, inflexibilidad, posicionamientos en contra, etc., convirtiéndose en causa latente de nuevos conflictos.

4º Valorar el nivel de resistencia al cambio.

Para valorar el nivel de resistencia a cualquier cambio en una Unidad, por ejemplo, la implementación de una nueva forma de trabajo, distintos horarios, etc..., cuando subyacen por ello posturas en conflicto, podemos tomar como referencia directamente proporcional, el nivel

de agresividad/tensión y como referencia inversamente proporcional, el nivel de información que sobre cualquier cambio, sus causas, su necesidad, su sus beneficios, etc., tenga la Unidad que vaya a experimentar esos cambios. Así en estos casos, si se pretende un cambio que no vaya a ser bien entendido, lo mejor es favorecer la información y la participación para escuchar los inconvenientes que los subordinados plantean y tenerlos en consideración, en lo que sea posible. Si el grupo de guardias civiles está bien cohesionado, en caso de resistencia, ésta tendrá evidentemente un factor multiplicativo, pero lógicamente lo que no puede hacer ningún mando es promover enfrentamientos entre subordinados para evitar esa cohesión, porque en ese caso la perduración del conflicto está asegurado, en todos los niveles y será incluso más difícil llegar a acuerdos por diversificarse las posturas en conflicto.

5º Evitar la ruptura de la cohesión del grupo.

Como se ha dicho antes, la tendencia a fragmentar la cohesión o solidaridad del grupo, incluso el propio grupo, no es más que un "parche", que una solución real y el conflicto tenderá a reaparecer, con mayor dificultad para su solución.

6º Actuar de forma participativa.

Adoptar soluciones desde la cúpula o desde la superioridad para la solución de los problemas de adaptación del grupo profesional de guardias civiles, si bien puede ser eficaz, no lo es siempre porque es conveniente la participación de los guardias civiles, sino las medidas resolutivas pueden entenderse como "paternalistas".

La participación de los líderes y grupos ofrece una doble ventaja:

- Genera una dinámica de grupo que elude y desahoga la agresividad.
- Compromete y responsabiliza el cumplimiento de las soluciones.

Ahora bien, hay que evitar el escalamiento de la agresividad durante las reuniones de resolución, utilizando técnicas de diálogo y normas de expresión.

7º Poner en práctica inmediata los acuerdos adoptados.

Es necesario cierto realismo en los acuerdos adoptados para que sean factibles. Aunque sean necesidades o causas aparentes de conflicto y no causas reales del conflicto, éstas se deben solucionar si así se ha acordado.

8º Sospechar y seguir buscando el origen psico-social del conflicto.

En realidad el conflicto es un elemento catártico, que sirve de válvula de escape a las tensiones inherentes dentro del reajuste y evolución constante de la sociedad. El conflicto es algo positivo, funcional, necesario para el afloramiento de las identidades sociales y de los desajustes y contradicciones inherentes de la sociedad. El conflicto nos lleva a progresar a avanzar, a no permanecer inmóviles. Por lo tanto las condiciones que lo propician como su intensidad y desenlace podrían preverse en la medida que se tuvieran conocimientos suficientes sobre las características de las situaciones sociales; y por lo tanto reclamar la elaboración y establecimiento de instrumentos y formas de controlarlo, encauzándolo para evitar su peligrosidad y resolverlos con beneficios para la sociedad en su conjunto. Por tal motivo es bueno que no se de nunca por resuelto un conflicto y que, por aquellos, que en mayor medida depende ponerles remedio, neutralizarlos y encauzarlos, sigan investigando e indagando sobre sus verdaderas causas, para intervenir precozmente y anticiparse, mejorando con ello el funcionamiento de la Guardia Civil.



Joaquín Parra
Graduado Social Diplomado
Presidente de ASIGC

Máis de 136.000 de euros á fundación Paideia para fomentar a formación para o emprego das persoas con discapacidade

Santiago, 26 de xuño de 2009

A conselleira de Traballo e Benestar, Beatriz Mato, asinou un convenio de colaboración coa presidenta da fundación de carácter social Paideia, Rosalía Mera, mediante o que se lle achegarán 136.416 euros destinados a fomentar a formación e o emprego de colectivos en exclusión social. As accións que contempla este convenio, enmarcado no Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP), están dirixidas a persoas con doenzas mentais ou algún tipo de discapacidade.

Fotos de las familias y de los niños españoles y bosnios que pasan las vacaciones solidarias en España

Muchas son las familias que colaboran cooperan con Bosnia de manera solidaria, cientos de niños se han visto beneficiados por la gran labor de la Asociación Cooperación por los Balcanes, niños que cada día son más responsables y que con el tiempo formarán los cuadros del gobierno de su país y la base del progreso de una zona que tiene todos los aditamentos para el crecimiento responsable.



Las continuas vacaciones solidarias no sólo se hacen en España, sino, que en Bosnia en Gorazde todos los años se vienen llevando a cabo campos de convivencia Servio Bosnios y cursos de Español todos los sábados, con la tenacidad y apoyo y buen hacer de los cuadros dirigentes de la Asociación y de sus grandes puntales Aurelio y de su esposa.



AMESGA
ASOCIACIÓN DE MEDIADORES SOCIALES DE GALICIA

Asociación sin ánimo de lucro cuyos fines son la resolución de conflictos a través de la mediación, el arbitraje y la conciliación, así como la preparación de profesionales y voluntarios en el campo de la intermediación en mediación de todo tipo.