

Con la mediación las personas **ganan**.

Autor:

Antonio Moreno Peñalver, graduado social ejerciente desde abril 1998, en la localidad de Torre Pacheco. Página web palasasesores.com

INDICE DE CONTENIDOS:

- LA MEDIACION EN TEMAS LABORALES.....	2
- CAUSAS DE LOS CONFLICTOS LABORALES.....	8
- Ludopatías.....	8
-Sin papeles.....	9
-Buenísimos.....	10
-Avaricia.....	11
-Redes Sociales.....	16
-Politización.....	16
- SITUACION ACTUAL DE LA JUSTICIA y LA MEDIACION.....	18
- DIFERENCIAS entre MEDIACION Y TRIBUNALES.....	20
- CASI NUEVA ESCUELA.....	24
- DIFUSION DE LA MEDIACION.....	25
- El partido	26
- Logotipo del partido	29
-Articulo con definiciones de Faustino Cavas y J. Lujan	30
- AGRADECIMIENTOS.....	31

Torre Pacheco a 19 de noviembre de 2018

LA MEDIACION EN TEMAS LABORALES.

Por mi profesión, me voy a centrar, en primer lugar en la mediación laboral, pues por la práctica y casuística diaria, la puedo llegar a conocer mejor que otras mediaciones

Antecedentes:

-Ley 5/2012 de 6 julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles.

En su Título I , de Disposiciones generales, artículo 2 ámbito de aplicación, punto 2 que dice “ quedan excluidas en todo caso del ámbito aplicación de esta ley”:

c) la mediación laboral.

Por lo tanto, sigo indagando sobre su legalidad.

-S.M.A.C, Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Este servicio creo que fue el original y lo abarcaba todo, desde mi punto de vista, y en base a mis actuaciones como representante y/o asesor de las partes en la ciudad de Cartagena o Murcia.

NO EXISTIA: --El arbitraje, entendido como: escuchadas las partes y aportando la documentación y pruebas oportunas, el funcionario responsable impone o dicta una solución al conflicto.

NO EXISTIA: -La conciliación, entendida como una propuesta por parte del funcionario actuante de soluciones a las partes. En algunas ocasiones el funcionario consultaba la interpretación que el le daba al acuerdo, a la hora de redactarlo. Aquí dependía mucho de la persona actuante y de su estado anímico ese día.

NO EXISTIA: - La MEDIACION, entendida como una ayuda al dialogo de las partes para que llegaran a un acuerdo.

LO QUE EXISTIA Y EXISTE ES UN SERVICIO, donde se pone a disposición de las partes un despacho para que dialoguen previamente al acto. Y de ahí puede surgir un acuerdo o desacuerdo, que transmiten y o comunican al funcionario, este lo redacta por escrito y lee para que las partes den su conformidad antes de firmarlo.

Este acto obligatorio y previo al inicio de un proceso judicial.

Actualmente, ya no se llama igual, como siempre ocurre en este país le han cambiado el nombre y actualmente es un ACTO DE CONCILIACION, donde la comparecencia es obligatoria y donde nos indican: NO DESPROVECHE LA OPORTUNIDAD DE SANJAR LA CONTROVERSIA EN EL ACTO PARA EL QUE SE LE CONVOCA.

Personalmente considero más adecuada esta denominación de ACTO DE CONCILIACION.

En la actualidad, durante el trascurso de la redacción del acta, suelen preguntar y porque no llegáis a un término de vuestras pretensiones y os arregláis.

También están pidiendo que se especifiquen las razones de los desacuerdos, matizar que en Cartagena NO.

Antes se decía, Se opone a la reclamación planteada por las razones que alegara en el momento procesal oportuno. En Cartagena es todavía así.

Aquí en la Región de Murcia:

Depende de la Consejería de Empleo Universidades, Empresa y Medio Ambiente.

Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social.

La comparecencia no solo es obligatoria según la Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción Social, pues además es IMPRESCINDIBLE, para poder llegar a acuerdos o al menos iniciar una NEGOCIACION que haga posible resolver el conflicto.

Además si la parte reclamada no asiste, salvo que la causa sea justificada, el juez puede imponer costas por un importe de hasta 600€.

Muy importante es que las partes acrediten su identidad con DNI/NIF/NIE, o carnet de conducir o pasaporte, cuando se comparezca en representación de una empresa con personalidad jurídica (S.A , SL, etc.) hay que acreditar el apoderamiento o subapoderamiento mostrando escrituras públicas o documentos privados. También sería suficiente que con que la otra parte te reconozca y el conciliador de por bueno este este reconocimiento.

Aquí, añadir que en una ocasión no reconocí a la otra parte, y el mediador le requirió para que posteriormente aportara la acreditación.

OFICINA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGION DE MURCIA.

Siglas ORCL.

-LA SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES:

El patronato de Fundación oficina extrajudicial de resolución de conflictos laborales, que es una entidad privada creada por CROEM Y SINDICATOS, encargo .A los profesores, de la universidad de Murcia D. Faustino Cavas y de la UPCT de Cartagena D. Jose Lujan. Un estudio para conocer todas las posibilidades de ampliar las competencias de la ORCL, indicando los problemas a resolver, las propuestas para ello. En definitiva que facilite la búsqueda de soluciones consensuadas, para que en la región predomine un dialogo social fluido y beneficioso para todas las partes,

Fue publicado En el año 2007, tomaron referencias de otras comunidades autónomas.

ASECMUR, firmo el primer acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales el 30 de octubre de 1996, era con una redacción igual a la del ASEC el ASEC I data de 25 enero de 1996.

En julio 2005 se firmó el segundo acuerdo ASECMUR, donde las partes firmantes reconocen que no fue profundo y por lo tanto es mejorable.

Los firmantes fueron:

- confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia.
- los sindicatos, UGT Y CC.OO.

Estos acuerdos son en base a los artículos 85.3.e y 91 del Estatuto de los trabajadores donde a las COMISIONES PARITARIAS, se les dota de facultades para la resolución de conflictos originados por la interpretación o aplicación de lo negociado en los convenios colectivos, articulando procedimientos para su resolución.

La ORLC pretende ser un soporte administrativo y de gestión de procedimientos de MEDIACION Y ARBITRAJE, para solucionar conflictos laborales, fomentando el dialogo e intentar evitar la judicialización de los conflictos.

Los conflictos colectivos que se tocaran son:

- interpretación y aplicación.
- discrepancias surgidas durante la negociación de un acuerdo, pacto colectivo o convenio colectivo,
- conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se surjan sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- discrepancias surgidas en el periodo de consultas.
- controversias que puedan ocasionar el bloqueo de la negociación.

NOTA: Estos acuerdos no incluyen la solución de conflictos individuales.

LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES.

En el ámbito estatal ASEC, tanto patronal como sindicatos deciden dejar fuera de forma inequívoca a los conflictos individuales.

Sin embargo en el ámbito autonómico hay menos reparos.

Desde el principio la comunidades de Baleares, Cantabria, Cataluña, La Rioja y Navarra.

En otras comunidades incluida Murcia se aplazó esta decisión.

Después se incorporaron Andalucía, Canarias y Madrid.

Al menos antes de 2007:

Madrid:

Contaba con una mediación preceptiva como requisito pre procesal. Estaban excluidos los siguientes conflictos:

- Sobre Resolución de contratos.
- Régimen disciplinario (sanciones a trabajadores).
- Reclamaciones de cantidad.
- tutela de libertad sindical.

Entiendo que todos los demás conflictos, obligatoriamente tenían que pasar por MEDIACION y caso de llegar a un acuerdo, pasaban al SMAC, para conciliación y si no había acuerdo llevarlos a magistratura.

También tiene un arbitraje voluntario.

CANTABRIA:

Tiene una conciliación –MEDIACION voluntaria.

En mediación están todos los conflictos en que se exija conciliación previa.

En las demás comunidades autónomas no se habla de mediación, al menos hasta 2007 como ya he comentado antes.

DESIGNACION DE MEDIADORES.

La ORLC Elaboraba un lista de mediadores/árbitros sobre todo para temas de interpretación y aplicación de un convenio, acuerdo o pactos colectivos sectoriales cuya comisión paritaria tenía asignadas esas funciones de mediación-arbitraje, hay podrían ser designados también como mediadores los miembros de la comisión paritaria, pues no era incompatible.

DIFERENCIAS ENTRE MEDIADOR Y CONCILIADOR según ASEC Y ASECMUR:

El conciliador, favorece el acuerdo de las partes y promueve el acuerdo.

El mediador debe realizar una propuesta formal o informal.

ASECMUR indica que el proceso de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes. Y será preceptiva como requisito procesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social.

La mediación es obligatoria y previa a la convocatoria de huelga.

Conclusiones diferencias entre mediador y conciliador:

- 1) Por lo menos hasta 2007, la conciliación y mediación están definidas de forma diferente, es decir están totalmente cambiadas las definiciones, lo que hace el mediador es lo que correspondería hacer al conciliador. (Ver definiciones anteriores).
- 2) también puede ser que hayan ido evolucionando y cambiando los términos, cosa que teniendo en cuenta que estamos en España es lo normal
- 3) Es muy poco probable que los profesores realizadores del trabajo se equivocaran.

4) Que el ASEC, ASECMUR, ORCL se estén liando.

5) Lo más seguro es que yo , como humano me esté equivocando, y aquí , al posible lector de estas líneas, le pido mis más sinceras disculpas.

Aquí termino mi lectura, resumen e interpretación del libro de la ORCL de la Región de Murcia, de los profesores Faustino Cavas y Jose Lujan. ADJUNTO: Portada y pagina donde aparecen las definiciones.

Añadir que me ha sido muy enriquecedor, pues me ha hecho entender y conocer desde donde partimos y hacia dónde vamos, sobre todo aquí, en esta Región.

Que , veo interesante si en futuro ejerzo como mediador , hacer un poco de conciliador , es decir hacer propuestas de solución , bien como pregunta abierta , diciendo ¿qué opináis sobre esta posible solución? o bien como pregunta cerrada ¿ os he entendido os parece bien esta solución ¿ dónde obtendremos un si o un no, si fuera no, preguntaremos en que partes no están de acuerdo.

EL MINISTERIO DE JUSTICIA APUESTA POR LA MEDIACIÓN EN UN IMPULSO A LOS MEDIOS ALTERNATIVOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Se han suscrito convenios para impulsar la mediación en los procesos judiciales, que favorecen el consenso entre las partes en lugar de depender de la decisión de un tercero.

Permitirá que jueces y magistrados centren sus esfuerzos en sus funciones jurisdiccionales.

30 de abril de 2015.- La secretaria de Estado de Justicia, Carmen Sánchez-Cortés, el presidente del Consejo General del Poder Judicial y del Tribunal Supremo, Carlos Lesmes, y los consejeros de las comunidades autónomas con competencias en Justicia han firmado los convenios marco de colaboración para la promoción de la mediación en los procesos judiciales dentro de los límites que establece nuestra legislación.

Durante su intervención en el acto celebrado en la sede del Consejo General del Poder Judicial, la secretaria de Estado ha subrayado que con la firma de estos convenios se da un paso adelante en la apuesta del Ministerio de Justicia por ofrecer al conjunto de la sociedad más opciones para la resolución de controversias, a través de mecanismos que fomenten la cultura del consenso. De hecho, la mediación supone un medio alternativo para la resolución de conflictos en el que, a diferencia del arbitraje, se busca un resultado que sea fruto del propio acuerdo entre las partes, y no de la imposición o decisión de un tercero.

La mediación está regulada en nuestro país a través de la Ley 5/2012, de julio, de Mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles, que permitió desarrollar los instrumentos necesarios para la adecuada implantación de la mediación, y del Real Decreto 980/2013, de 13 de diciembre, que completó la regulación legal en materia de formación y responsabilidad civil de los mediadores.

La utilización en mayor medida de la mediación permitirá a jueces y magistrados centrar sus esfuerzos en sus funciones jurisdiccionales y racionalizará las cargas de trabajo de los juzgados, al mismo tiempo que fortalecerá la capacidad de la sociedad en su conjunto para encontrar soluciones surgidas de su propia voluntad. No obstante, como subrayó la secretaria de Estado, será necesario el concurso y la participación de los jueces, de los magistrados y de los secretarios judiciales para asegurar el funcionamiento de una herramienta que tiene todavía un grado de aceptación incipiente tanto en España como en toda la Unión Europea.

Finalmente, Carmen Sánchez-Cortés enmarcó la firma de estos convenios en el compromiso del Ministerio de Justicia con el diálogo y la colaboración entre las distintas instituciones para lograr una Justicia eficaz que garantice la tutela judicial efectiva, y que sea capaz de proporcionar a la sociedad un conjunto de instrumentos – y no uno solo – impulsando, en cada caso, el que resulte más adecuado para la solución del conflicto del que se trate.

Por lo tanto la intención es buena, aunque por mi experiencia personal ha faltado divulgación y medios.

CAUSAS DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

Aquí voy hacer un resumen, basado en mi experiencia laboral de los orígenes de los conflictos, que en algunos casos vienen motivados por vicios o costumbres poco sanas.

Este recordatorio me servirá para meditar y sacar conclusiones con objeto de mejorar en la mediación en base a que conocemos y dominamos los orígenes de los conflictos y los personajes que intervienen en ellos.

Y espero y deseo que si alguien lo lee, al igual que a mí, le sirva de ayuda.

HORAS EXTRAS.

Algunas empresas obligan a sus trabajadores a realizar horas extras que no son retribuidas o son mal retribuidas y en la mayoría de los casos no son cotizadas a la seguridad social. Esta situación es aguantada y/o consentida por el trabajador pues parece habitual y se ve normal.

Pues bien poco a poco cuando el trabajador quiere ganar calidad de vida y conciliar mejor su vida familiar, (sobre todo cuando acaba de pagar el préstamo hipotecario) reclama a la empresa hacer menos cantidad de horas y que estas se le retribuyan y coticen correctamente. La empresa ante esta situación empieza a tomar medidas para evitar que el resto de trabajadores se contagien y pidan lo mismo, como invitaciones a que se vayan de la empresa y amenazas de despido. Y aquí empieza a existir un conflicto con la consiguiente falta de comunicación.

LUDOPATIAS.

La publicidad de las casas de apuestas es cada vez mayor y nos bombardean en televisiones, radios, prensa, etc. Nos quieren vender que nos podemos hacer ricos y por lo tanto no tendremos que trabajar nada o muy poco. A esto ha contribuido o están contribuyendo futbolistas famosos, como Ronaldo, Messi, Neymar, figuras del deporte que son referencia para muchos jóvenes y ante un futuro incierto los motivan para que sus ahorros vayan a parar a las casas de apuestas. Todos ellos tienen también en común que defraudaron al fisco, por lo tanto bajo mi punto de vista y por estas razones son extranjeros no deseables.

Otro dato es que de lo que se apuesta solo el 13% va para premios, pues los de pequeña cuantía se vuelven a gastar en las apuestas.

Cuando el empresario sufre esta adicción, suele tener retrasos en los pagos de salarios, abandona parte de sus labores en la empresa e intenta pagar menos a sus trabajadores.

Cuando el afectado es un trabajador, pide continuamente anticipos, se lleva productos de la empresa para su uso personal o revenderlos, también dinero que en lugar de entrar en caja va a sus bolsillos.

SIN PAPELES.

Los trabajadores de otros países vienen para intentar mejorar sus condiciones de vida, como sabemos muchos vienen en pateras y en las condiciones que sabemos.

Cuando están aquí no suelen contar con los apoyos que tenemos nosotros, en el sentido de que si necesitamos ayuda económica para comer podemos pedirla a padres, abuelos, hermanos, amigos etc.

Se comenta y he oído que algunas empresas agrícolas les dan trabajo a precios hora más bajos que el convenio y por supuesto sin cotizar, puesto que no tienen autorización para trabajar, esto también lo hacen aunque tengan papeles.

El salario bruto hora para 2018 en convenio agrícola esta en 6.75€ , que después de descontar seguridad social y retención a hacienda quedaría en un neto de 6.18€.

Pues como dije se comenta que están pagando sobre 4 y 5 euros la hora. En estos casos personalmente no podría mediar ya que por lo general a la empresa le mueve la avaricia y no podría ser imparcial.

Cuando la empresa recibe una inspección de trabajo y se encuentra con estas situaciones, sanciona a la empresa, y el trabajador tiene una vía para pedir o repetir un permiso de trabajo y para reclamarle salarios pendientes a la empresa, y que tenemos varios conflictos.

De este tema he tenido un caso, el trabajador que llevaba en la empresa unos 3 años , sin papeles, fue empleado según la empresa para que tuviera un dinero para poder subsistir, pues se le realizaron precontratos para ver si le daban el permiso y fueron archivados o denegados. Las negociaciones fueron muy tensas. Matizar que la inspección fue previo aviso del trabajador que le indico días y lugar donde trabajaba. El empresario es cliente mío y continúa. Y el final de la historia no lo conozco, ni lo he preguntado pues mi cliente esperaba de mí un milagro que no pude conseguir y recurrió a unos abogados, siendo mi papel hacer solamente los recados. Teníamos una fecha para juicio, donde se me obligaba a ir para declarar, entonces hice todo lo posible para que dialogaran los abogados de ambas partes, al final lo conseguí, pues no tuve que asistir al juicio.

Por mi experiencia personal veo que en general aunque sean de otras culturas y religiones se adaptan muy bien o súper bien, en cuanto a pedir sus derechos, subsidios paros, ayudas etc.

Se adaptan menos, en cuanto a cumplir con sus obligaciones, fiscales de seguridad social y demás tributos. De hecho tuve que dejar de hacerles declaraciones de renta porque si les salía a pagar o se les antojaba que les devolvían poco, se molestaban y se iban sin pagar. También como empresa, cuando no dominan bien nuestro idioma, pues suelen no entender o entender mal nuestras explicaciones. Por ello es conveniente que vayan a otros compañeros que si dominen su idioma.

BUENISIMOS.

Hay personas tanto trabajadores como empresarios, que cuando les piden algo nunca tienen un no, pues la parte que pide, utiliza sus artimañas para conseguir lo que quiere de la otra parte.

Vulgarmente los asimilan o suele decir de ellos que son tontos o tontísimos.

Pues bien, cuando la parte que siempre pide y se le da, y en alguna ocasión no se le da porque sobrepasa las posibilidades del buenísimo, se suele producir automáticamente la regla de “hazme cien cosas buenas, pero no me hagas una mala porque entonces voy a por ti”. Y el buenísimo pierde el sueño, le asalta la intranquilidad y se pregunta insistentemente “que habré hecho mal, cuando yo se lo doy todo “ y esta situación se convierte en un pensamiento parásito. En estos casos pueden necesitar hasta un apoyo psicológico para intentar superarlos, y si aceptaran la mediación habría que empoderarlos al menos un poco.

Los empresarios que sufrían, padecían o tenían esta condición al llegar la crisis del ladrillo en 2007- 2008, desaparecieron como empresarios y además se quedaron con facturas pendientes de cobrar y por consiguiente al no poder pagar con deudas en la seguridad social, agencia tributaria y a otras administraciones, a los trabajadores por norma general si les pagaron. Sus familias fueron los que pagaron las consecuencias. Tuvieron que endeudarse con los bancos y trabajar como empleados para otros para poder salir adelante.

Los trabajadores con esta condición, perdonaron salarios, indemnizaciones en definitiva evitaron meterse en líos, complicaciones, juicios etc.... Luego su entorno como la familia, amigos y vecinos cuando hablaban de él decían es tonto no da más de sí. Y si se lo decían en la cara, agachaba la cabeza y daba la razón para no discutir.

En 2007 , tuve un caso , de una sociedad dedicada a las estructuras de viviendas, donde había tres socios y uno de ellos daba el perfil antes indicado.

Recogió a un inmigrante, le dio de comer, lo enseñó a trabajar, le dio trabajo arriesgándose a que la inspección de trabajo lo pillara, le arregló los papeles, en definitiva lo trató como a un hermano menor.

Pues bien en 2007 , la empresa tuvo que cerrar porque dejaron de pagarle los promotores y paralizaron las obras.

En la empresa había seis trabajadores, a todos se les preparó la liquidación y finiquito por término de obra. Cinco de ellos lo aceptaron sin problema.

El sexto que era el apadrinado, no quiso cobrar la indemnización. Y pensó el padrino, “me he portado también que no quiere cobrar porque sabe que estamos jodidos”. Así me lo relataron sus dos socios.

A los pocos días les llego una notificación del SMAC, donde los citaba, para reclamarles una indemnización por despido improcedente, desde el primer día que empezó a trabajar (que como no tenía papeles tampoco tenía contrato).

El buenísimo, se puso malo, se deprimió, su socios me decían esto se veía venir así no se puede ir por la vida. Su mujer me dijo: es que se lo tengo dicho es tonto perdió, vamos que meter a un moro en mi casa así por que sí.

En el acto conciliación acudí con los otros dos socios, el abogado del extranjero era conocido mío e iba solo, de hecho en la última conciliación que tuvimos, no lo reconocí como parte pues no apporto ninguna representación.

Los dos socios le contaron de forma natural todo lo que había pasado y para mi sorpresa, lo creyó todo, se escandalizo por la actitud de su cliente y quedo en hablar con su cliente para convencerlo de que lógica y justamente aceptara lo que se le ofrecía.

Cuando nos llamaron para el acto de conciliación, no entramos y pasaron al siguiente.

En este caso siempre tendré la duda de si venía con el correspondiente poder o autorización de su cliente para representarlo.

El buenísimo supero la situación al menos con el apoyo de su familia y amigos. Y según me ha comentado recientemente aprendió.

AVARICIA.

Esta situación se da mucho más en los empresarios, popularmente se dice que “la avaricia los vicia”. “cuanto más tienen más quieren”

Algunos empresarios ganan y tienen grandes cantidades de dinero, millones de euros, porque siempre en su mente ha estado el pensamiento de apretar a todo su entorno, proveedores, clientes y por supuesto trabajadores.

Por lo general el avaricioso, paga a sus trabajadores por debajo de los convenios, si paga horas extras a precios muy bajos.

La palabra avaricia esta todos los días presente en nuestro despacho, bien sea de forma verbal o en nuestra mente, pues tenemos algunos clientes que la tienen o padecen. Matizar que nuestros clientes son pequeños empresarios.

En pequeños empresarios, siempre va quejándose y diciendo todos los años le va mal y que solo gana para ir tirando, y mal vivir. A sus trabajadores les dice constantemente que viven mejor que él.

La realidad es que ganan mucho, lo guardan, y no lo manifiestan en su nivel de vida, la única generosidad que tienen es que si le dices vamos a tomar algo en el bar, siempre te dejan pagar a ti, porque entienden que así disfrutas. De hecho si te invitan ellos, a la hora de pagar aguantan hasta el último momento y se les suele haber olvidado la cartera y te dicen la próxima me toca a mí.

En grandes empresarios, acumulan millones, defraudando a hacienda, con los trabajadores les pagan lo mínimo del convenio y en la mayoría de los casos están realizando funciones superiores, suelen ir siempre recortando.

Suelen concertar con el INEM , cursos de prácticas no laborales, con duración del que tengo oídas de un mes, y no cobran nada, ni tan siquiera los gastos de desplazamiento. Y cuentan con el respaldo de todas las administraciones públicas, y no me acuerdo de más.

En los cursos se trabaja de forma normal, me han comentado que el tiempo de formación no supera el 5% de la jornada (aunque la norma diga otra cosa muy diferente) , marcando tiempos para las tareas que suelen ser rutinarias y en cadenas de producción , pues los que sean rápidos , formales , puntuales y no rechisten , tendrán como premio un contrato temporal que durara seis o siete meses, pues después entran los trabajadores que anteriormente estuvieron en ese puesto , que están en la actualidad cobrando paro. Pues no quieren hacer fijos, y la legislación dice que como eventuales solo pueden estar doce meses en un periodo de dieciocho meses.

Para motivar a estos “alumnos” suelen decir que lo producido lo donaran a ONGs.

Cuando en alguna ocasión donan de verdad a ONGs, se suelen gastar como mínimo el doble, en publicitarlo en todos los medios de comunicación.

Los sindicatos aceptan esta situación, que está al límite de la legalidad.

En definitiva van rotando a los trabajadores menos cualificados, trabajando 12 meses y estando 6 en paro o subsidio si la duración inicial fue de menos de 12 meses.

Cuando contratan a los trabajadores después de terminar el curso, lo anuncian y publican en todos los medios de comunicación, prensa, radio, televisión etc...

En un municipio de España, cuentan los viejos del lugar, que un promotor en una de sus primeras promociones dejo a sus clientes, vecinos, que querían comprar una casa tirados, con las viviendas a medio construir y con al menos la mitad del dinero pagado. Y desapareció sin devolverles nada, estas familias, la mayoría trabajadores por cuenta ajena o mini empresarios, siguen dolidas, y sin recibir nada.

Años más tarde este empresario reanudo la actividad en el mismo pueblo, asociándose con otros y le fue muy bien, de hecho en el pueblo se llegaron a plantear cambiar el nombre del pueblo y poner el del promotor.

Un viejo del lugar me comento que hablaron con el susodicho elemento, y le comentaron y preguntaron, ¿Ahora que tienes mucho dinero y eres de los más ricos del pueblo .Por qué no hablas a esos vecinos que confiaron en ti, que les fallaste, que te quedaste con su dinero, coges y se lo devuelves?

Y respondió más, menos: NO voy a devolver nada eso ya está pasado.

Y el promotor continuó con su vida normal y mantuvo a todos los guardias y escoltas de seguridad que tenía a su servicio.

Después cuando llegó la crisis de 2007-2008. Volvió a hacer lo mismo o parecido, pues aquí dejó también pillados a bancos y cajas.

Lo único, al parecer altruista, que hizo fue patrocinar fiestas y celebraciones locales y regionales, con el beneplácito de los partidos políticos.

Particularmente, no entiendo como personas con tanto dinero pierden la calidad humana, no piensan en disfrutarlo, en vivir, en mejorar su calidad de vida, en llevarse bien con sus vecinos, amigos, familia etc...No sacan números pues es imposible que lo gasten en toda su vida, pues en comer muy bien, viajes y fiestas me resulta difícil que necesiten más 200.000€ al año, y ellos tienen muchos millones y sin duda cuando falten dejarán todavía muchos millones a sus descendientes.

Rebuscando explicaciones, solo veo:

- 1) La avaricia que los tiene viciados.
- 2) Actúan como algunos políticos, en el sentido de actuar con la buena diligencia de un buen padre de familia pensando en sus hijos, eso sí, solo en los suyos.

Anécdota real, uno de estos avariciosos, llama un día a uno de sus corredores de fincas, para decirle: Esta finca me gusta, mira ver de quien es y lo que quiere por ella que se la compro.

Y el corredor le respondió no hace falta, esa finca es tuya.

Caso real que me paso.

En el año 2012, por un compromiso, me consulto un trabajador:

Mi empresa va a despedir a un 80% de la plantilla, entre ellos estoy yo.

Nos ofrece 20 días de salario por año, alegando que las causas son objetivas, y se basaban en la crisis y mala situación económica de la empresa.

Sus compañeros se estaban uniendo (no sé si a través de sindicato o abogados) para presentar una demanda colectiva pues querían conseguir un despido improcedente en base a que la empresa tiene mucho patrimonio, muchos millones, no estando por tanto las causas bien justificadas, por lo tanto en lugar de 20 días pretenden 45 días.

Le comente, que no tenía experiencia ni llevaba estos casos en mi asesoría, pues solamente asesoraba a mis empresas, y que lo más lógico sería que se uniera a sus compañeros en la demanda colectiva.

El me comento, yo conozco a mis jefes, me llevo bien con ellos y no quisiera meterme con ellos, y he venido a ti a través de....., para que me aconsejes que puedo hacer.

Le dije, vale, vamos a la calle tomamos un café y té comento lo que yo haría si estuviera en tu lugar.

En la calle, le dije, como conocemos a la empresa, lo que yo haría si estuviera en tu lugar es: coger el dinero que te ofrecen, pues como dice el refrán más vale pájaro en mano que ciento volando. Además te quitas una cosa de la cabeza y sigues para adelante.

Me pregunto qué te debo, le dije que nada, pues lo había atendido fuera de mi oficina.

En 2016 , volvió con su hijo que quería montar una empresa, y aunque eran de otro municipio , el padre quería que fuera yo el asesor, y me recordó lo antes comentado.

Y que siguió mi consejo, cobrando los 20 días por año, y que estaba y está muy contento con la decisión y por eso quería que fuera yo el asesor de su hijo.

Me comento que sus compañeros tardaron mucho en cobrar, 3 o 4 años.

Al final su hijo no vino para que le gestionara su empresa, no se si es que se volvió atrás o encontró un precio más económico.

En este caso concreto lo que paso, es que si bien las personas dueñas de la empresa tenía mucho dinero, fincas, casas etc.

La empresa tenía lo justo, y constantemente empezó a descapitalizarse y más teniendo en cuenta el conflicto colectivo de los despidos.

Aquí, es probable, que la empresa entrara en insolvencia o concurso de acreedores, y después pagara el fogasa. Y los trabajadores tuvieran que esperar un mínimo de 2 o 3 años, para recibir menos dinero del que pretendían, además de soportar: los costes de trabajo, posibles rechazos a la hora de buscar otro trabajo, pues las empresas suelen rechazar a trabajadores que consideren conflictivos.

Por lo tanto quiero resaltar que el avaricioso gran empresario, reparte su patrimonio en varias empresas: sociedades limitadas, anónimas, en paraísos fiscales etc. Dicho de otra manera “no pone todos los huevos en la misma cesta”.

Supuesto de extinción contrato por empresa.

Para situarnos, y mis compañeros, lectores y yo mismo nos hagamos una mejor idea pongo un ejemplo:

Trabajador:

-Gana 2000€ mensuales incluidas las pagas extras.

-tiene una antigüedad en la empresa desde 03/01/ 2010.

Empresa:

Le comunica el 26 de octubre 18 (con 15 días de antelación) que por causas económicas , técnicas y organizativas de la empresa , tiene que rescindir su contrato de trabajo y la aporta documentación y explicaciones que considera oportunas ,indicándole que lo indemnizara con 20 días de salario por año, conforme la legislación vigente es 23.671,23€ , además le indica que en este momento no puede poner a la

disposición del trabajador por dificultades en tesorería, pero que en el momento que reciba unos ingresos pendientes le pague.

El trabajador:

Pide asesoramiento a un abogado y/o al sindicato, ambos coinciden en que:

- primero tenía que haber pagado la indemnización en el mismo acto pues como todos entienden y saben tiene muchos millones en bienes, bancos etc.. He intenta aprovecharse.

- segundo, no ven por tanto bien justificada la extinción en la documentación aportada y/o además por el hecho de no haber pagado, directamente se trata de un despido improcedente, donde el importe de la indemnización sería de 47.342,47€. Y el muy avaricioso se quiere ahorrar la diferencia que es 23.671.24€ es decir la mitad, todo ello según la calculadora del consejo general del poder Judicial.

-tercero los abogados, advierten que primero hay que reclamarlo en un acto de conciliación previo y si no hay entendimiento llevarlo al juzgado, donde se ganaría. Es proceso puede tardar varios meses. Y que si no quiere ir personalmente al acto conciliación puede autorizarlos a ellos.

El avaricioso

Al recibir la citación se alegra, pues ha dejado esa sociedad sin bienes ni dinero y ya da por desaparecido el compromiso de pagar al trabajador.

Pues está tramitando una declaración de insolvencia o un concurso de acreedores.

El juez.

Dará la razón al trabajador en los 47342,47€ , pero como la empresa está en los tramites antes indicados. Es muy probable que el trabajador tarde en cobrar unos dos años y del FOGASA.

Este le pague como máximo un año de salario, considerando como salario el doble del salario mínimo interprofesional, es decir: SMI incluida pagas extras $858.55 \times 2 = 1717.10€$ por 12 meses = 20605.20€. , cuando en principio eran 23671.24€. la diferencia a menos es 3066.04 € , donde habrá sumar los honorarios de los abogados que normalmente ya han cobrado unos anticipos y le dirán a su cliente, que han tenido mala suerte, que el avaricioso es además un cab..... Con suerte etc. Etc...

Ante esta situación el trabajador queda hecho polvo, pues su mujer ya estaba haciendo planes de arreglos en casa, además tenía los presupuestos.

Además cada vez que se acuerda de su exjefe, se le revuelven las tripas y se pone malo.

Pues bien de haber acudido a un MEDIADOR o equipo mediación estando de acuerdo la empresa. El equipo de mediación habría tenido en cuenta esta posibilidad y se

habría intentado llegar a un acuerdo de pagos y tal vez a una cantidad intermedia en la indemnización.

Por ultimo voy a contractar esta visión con compañeros y amigos graduados sociales.

REDES SOCIALES.

Tanto en trabajadores como empresarios, cada día se da una mayor utilización de redes sociales, : wasap, Facebook ,etc... todas estas aplicaciones las tienen en teléfonos móviles, el problema está en que se conecten en el horario de trabajo.

Esta situación puede ocasionar y ocasiona falta de atención, con lo cual, no se atiende bien el desempeño del trabajo que se está realizando, no se entienden bien las instrucciones recibidas, en definitiva DESPISTES, con consecuencias de menor o mayor gravedad y que suelen ocasionar malos entendimientos y por consiguiente conflictos.

Recientemente participe en un caso donde un trabajador – conductor, empotro su furgoneta contra una pared, la furgoneta tenía al día todas sus revisiones pasadas, la reparación de la furgoneta costo aproximadamente 10.000€.

El trabajador, dijo que no se explica lo que paso, que se le fue el control de la furgoneta etc.... Sus compañeros y empresa, sospecharon que estaba conduciendo con el móvil, pues era habitual que lo mirara en horarios de trabajo.

El trabajador se fue de la empresa sin preaviso, y sin cobrar el mes, no cogía el teléfono cuando se le llamaba, aun compañero le comento que no iría más a trabajar.

Por ello la empresa curso su baja en seguridad social.

A los dos meses la empresa recibió citación del SMAC, para acto conciliación donde se reclamaban los salarios pendientes, el trabajador acudió con abogado que le designo el turno de oficio.

Tenía muchas quejas de la empresa a mi juicio totalmente injustificadas, pero no quise entrar en ellas, no se comentó nada de la furgoneta.

Le comente, si quieres, lo dejamos estar y firmamos sin avenencia, pero que sepas que como son 21€ lo que te faltan para tus cuentas, que para las de la empresa te sobra. Hay un dicho que dice “que te puede costar más la salsa que el pollo”, si tiras para adelante. Su abogado estaba totalmente de acuerdo.

Y se firmó con avenencia.

POLITIZACION:

Los medios de comunicación, prensa, radio, televisión etc., todos los días nos dan muestra con sus noticias, de la crisis de valores tremenda que estamos atravesando y que por desgracia para todos los españoles, va en aumento cada día.

Pues bien esta situación puede ser un reflejo de lo que está ocurriendo en la sociedad de nuestro país, o lo que están haciendo nuestros dirigentes se está trasladando a los ciudadanos de a pie.

En los empresarios y trabajadores se están produciendo estas situaciones:

- Dicen que van a hacer una cosa y hacen lo contrario o no lo hacen. Y cuándo alguien se lo reprocha, lo niegan con rotundidad, y en caso de que lo reconozcan es solo un poco y aducen que los demás, incluido el reprochador, lo han hecho peor. Es el “y tú más”.
- Si son comerciales, negocian presuntamente comisiones en dinero negro por un supuesto o real trato de favor en el precio de los productos o servicios, bien en sobres o maletines, dependiendo de lo grande de la empresa.
- Colocan a sus familiares y amigos en su empresa o en la de algún cliente o proveedor, y se crea la situación de “hoy por mí y mañana por ti” , pues todos esos favores , por pura lógica, se irán pagando y devolviendo. Mientras tanto, personas en teoría más aptas y cualificadas se quedan sin el trabajo. Es lo que vulgarmente se conoce como “enchufismo”.
- Parte de la formación y preparación que dicen tener, y que según ellos, les hace muy merecedores de los salarios y pluses que ganan, son de dudosa procedencia e incluso algún posible mal pensado cree que son comprados.
- Cuando considera que algún compañero de trabajo, tiene capacidades o hace méritos para quitarle su puesto de trabajo. Va a por él o ellos, sin contemplaciones y empleando las máximas descalificaciones.

Estas situaciones están afectando gravemente a la productividad y liquidez de las empresas, pudiendo abocar al cierre de la empresa o la suspensión de pagos, donde los más afectados serán los trabajadores NO politizados.

Si el politizado es el empresario probablemente ocurra lo mismo, es decir, cierre o reducción de plantilla con extinción de los contratos.

También se darán conflictos, donde se den a la vez varias causas de las antes descritas.

SITUACION ACTUAL DE LA JUSTICIA y la MEDIACION.

Queda muy claro y demostrado que la mediación es una cultura de paz, que va a mejorar las comunicaciones y convivencias de la toda la sociedad en general.

Es preocupante y alarmante:

- el gran colapso judicial, que en 2009 estaban pendiente en los tribunales unos 500.000-. Casos y en 2017 unos 5.000.000-. Casos aproximadamente.
- El trepidante aumento de crisis de valores éticos y morales, que muchas veces son debidos a la mala, poca o nula comunicación entre las personas.
- Que cuando nuestros dirigentes, hablen y digan de poner medios a la justicia, en realidad lo que consiguen es quitarlos.

Según el decano del colegio abogados de Murcia, en entrevista publicada en el diario la verdad el pasado día 4-11-18 pagina 19 dijo:

-Que en asuntos de familia el retraso judicial es brutal y el abogado está haciendo una labor importantísima de mediación que no se le está reconociendo. Están promoviendo acuerdos de régimen visitas, pensión, aunque estos sean provisionales..

-Sobre su opinión de la creación de juzgados especializados en clausulas suelo. Cree que es un error, pues no se les ha dotado de personal ni de los medios suficientes para que no se colapsaran.

-indica que no hay cultura de arbitraje ni MEDIACION..

-Cuando le preguntan ¿ Considera que falta disposición política para que esta administracion funcione? .

Respuesta: Esa disposición política no existe desde los tiempos más remotos. Habría que hacen una inversión brutal en personal, en medios, en formación.....

-Reconoce que con un gran esfuerzo (el colegio de abogados) , están intentando introducir la mediación.

A modo de ejemplo. En el mismo periódico, el mismo día 4-11-18 dice como titular "UN JUZGADO HACE AFLORAR OTRA SUPUESTA TRAMA DE CORRUPCION EN EL URBANISMOS MUNICIPAL".

Habla de MANANTIAL DE ESCANDALOS generados por los servicios de urbanismo en el ayuntamiento de Murcia.

Los hechos datan de 2008 y ahora a los diez años, quieren darle un impulso definitivo a estas diligencias, que surgen de una denuncia que se presentó el año pasado en la fiscalía.

Aquí se nos pueden plantear varias dudas:

¿Por qué se tardó tanto en detectar?

¿Por qué se tarda en abrir diligencias?.

Y ¿ cuándo saldrá la sentencia?.

Evidentemente todo esto colapsa los tribunales y en definitivo la justicia.

¿Cómo podemos nosotros, intentar mejorar esta situación?.

La respuesta es evidente, vamos a potenciar, divulgar, publicitar, la otra justicia menos conocida, que es LA MEDIACION.

¿Por qué?.

Hay muchas razones, pero sobre todas, porque queremos un futuro mejor para las nuevas generaciones, nuestros hijos, nietos etc, etc....

DIFERENCIAS entre MEDIACION Y TRIBUNALES.

En la charla divulgativa del día 14-11-2018, en la cual participare, intentaré de manera personal, llana y sencilla, llegar, y saber trasmitir las diferencias.

A continuación plasmo el borrador:

Hola a todos, todas, vecinos/as compañeros/as, amigos/as, muchas gracias por estar aquí y dedicarnos este tiempo, pues todos sabemos que el tiempo es un bien muy escaso en estos días.

Soy Graduado Social con diploma que me certificó el rey Juan Carlos I. (ojo no por la universidad del mismo nombre).

Actualmente llevo ejerciendo como asesor/gestor laboral más de 30 años.

Cuando tenemos un problema con un familiar, vecino, compañeros, en la empresa etc... , suele darse una situación que conocemos como CONFLICTO. En algunos casos hay que añadir que previamente ha habido malos entendidos o malas interpretaciones o que solamente miramos nuestros intereses y consideramos que llevamos toda o más razón que la otra persona. Esto mismo le ocurre a cada una de las personas.

Y empiezan: porque yo, porque tú, y algunas veces subiendo tonos, con la consiguiente crispación, malos entendidos, desacuerdos que cada vez van creciendo más, pues estas discusiones suelen ir creciendo y máxime si tenemos algún amigo/a alrededor que nos dice “no seas tonto” tú llevas toda la razón.

En este punto, para solucionar el conflicto, la vía más tradicional, y la que en la mayoría de los casos se conoce es, “lo que diga el JUEZ”.

Y las partes, de común acuerdo o a instancia de una de las partes (ojo digo partes y no personas, jurídicamente serian demandante, demandado o litigantes) informada y asesorada decide poner una demanda a la otra. Aquí estamos consagrando casi una total ruptura del dialogo entre las partes.

Al año o más nos llamarán para juicio, donde cada una de las partes dirá y argumentará y resaltará lo que más le interese, ocultando o negando otras informaciones que le puedan perjudicar.

El juez escuchando, viendo documentación aportada etc... , dictará una sentencia o resolución según los artículos tal y cual de la ley. Donde una de las partes se sentirá ganadora y la otra perdedora.

El que se siente ganador dirá, que cabrón/a es el otro/, sabiendo que yo tenía razón ha intentado joderme, pero no lo ha conseguido, pues estaba muy claro que la víctima era yo. Me ha costado mucho tiempo y dinero, pero ha merecido la pena.

El que se siente perdedor dirá, que cabrón/a el otro/a, como mierda habrá liado al juez, si es que me puse muy nervioso y no dije todo lo que tenía que decir, y el abogado que me recomendó fulanito, una caca. Bueno voy a ver si esto se puede

recurrir porque desde luego esto es muy injusto. Aunque tenga que seguir gastándome dinero, pues estoy seguro de que el banco me dará el préstamo.

EFECTOS DEL PROCESO

Mientras tanto durante todo el proceso y final, las personas litigantes siguen unidas por un hilo invisible, donde cuando uno se acuerda del otro, se le revuelven las tripas, le dan rabias, desánimos etc. Que les causa stress que cuando va a más, vulgarmente se le conoce como scuatro (más que el tres).

- 1) Cuando se ven de lejos por la calle, en el mejor de los casos giran a derecha o izquierda para evitarse, o se meten en un comercio y están con el raballo del ojo mirando para que el otro pase y salir del comercio, normalmente no compran nada en el comercio pues su mente esta en otra cosa, o hacen una compra compulsiva, es decir lo primero que pillan. Y aquí en esta última situación de compra, se ha favorecido al comercio local. Esto lo digo por poner algo positivo.
- 2) También puede pasar que una parte o persona busque enfrentarse al otro para echarle lo que conocemos vulgarmente como “mirada asesina” o para increparlo y decirle cosas, que alguna veces suelen ser insultantes. También puede ser que se cambien de acera.
- 3) PENSAMIENTOS PARASITOS, por el día y sobre todo por la noche, no se les va de la cabeza el tema les interrumpe el sueño y sin duda les afecta a su salud física, mental y emocional. Pues les produce, inquietud, malestar, pesadillas, retortijones en la barriga que producen estreñimientos o diarreas, y todos esos momentos no están centrados en las tareas que están realizando, pues si están hablando con alguien no escuchan, solamente oyen.
En definitiva un malestar psíquico que se traduce en malestares físicos, que sin duda alguna en mayor o menor medida afectan a su vida y relaciones diarias con las personas de su entorno.

OTRA OPCION A LOS TRIBUNALES. LA MEDIACION.

Casi nadie la conoce, yo mismo hace unos meses desconocía su existencia y significado.

Sin embargo en otros países democráticos de Europa y América es muy conocida y está muy difundida. En España respecto al resto de Europa estamos casi a la cola o de la mitad para abajo.

La MEDIACION se basa, en que las propias personas, resuelvan sus conflictos con la ayuda y apoyo del mediador/a o equipo de mediación (coomediacion).

Previamente el mediador ha sido formado, preparado, cualificado y acreditado (pues tiene su correspondiente titulación) para este cometido, con el objeto fundamental de que las personas dialoguen, hablen, expongan, y vayan encontrando puntos e intereses en común y poco a poco limando las asperezas que tienen, pues en muchos casos vienen ocasionadas por falta de dialogo, comunicación o influencias de otras personas u otras causas.

Y así, las personas dentro del dialogo, razonan, se ponen uno en el lugar del otro y poco a poco se vayan aclarando los malos entendidos.

El mediador les explica que el proceso es:

- Voluntario (pueden dejarlo en cualquier momento)
- Confidencial (lo que hablen con el mediador/a , queda ahí y las partes no pueden utilizarlo para su beneficio en un posible proceso judicial , en el caso de que no lleguen a un acuerdo.
- Neutral, el mediador es neutral es decir no va a estar a favor de nadie.

Al final de proceso las personas firman los acuerdos, y estos tienen la misma validez que una sentencia del juzgado.

Y lo más importante:

- todas las personas implicadas GANAN.
- El stress de las personas es mucho menor.
- la futura relación de las personas es mucho mejor que la resultante de un proceso judicial. Ojo esto no quiere decir que vuelvan estar igual que antes de que surgiera el conflicto.
- Según la revista XL SEMANAL de fechas del 04-11-18 a 10-11-18 en un artículo hablando del aniversario de la primera guerra mundial que cumple 100 años en titular dice LA GUERRA QUE NADIE GANO.

Sin entrar en más detalles , quiero señalar que en algunos conflictos (guerras) cuando pasa el tiempo y se analizan con detenimiento , la conclusión es de que nadie gana. Y como ya comente anteriormente en ejemplo despido algunas veces a la larga el ganador se convierte en perdedor, y viceversa.

- y otros beneficios también muy importantes, que se reflejan en el cuadro diferencias entre mediación y tribunales.

Y para concluir resaltar:

Que la mediación es una cultura de PAZ.

Que la mediación colaboramos para frenar al menos un poco, la actual crisis de valores, que bajo mi punto de vista es tremenda y cada día que pasa va a más.

Que informando y difundiendo de esta alternativa a la justicia tradicional, podéis ayudar a todas las personas que os rodean y que sin duda conseguiréis que España y el mundo sean unos lugares donde se viva mejor.

Porque de lo que nos está pasando todos somos culpables, eso si , unos más y otros menos.

Que la MEDIACION ES JUSTICIA.

A continuación adjunto un cuadro resumen de las principales diferencias que he extraído de una guía para la mediación laboral en Andalucía. De los autores:

-Lourdes Munduate. -Thelma Butts Griggs.

-Francisco J. Medina. -Roberto Martinez-Pecino.

Para mi todos ellos ya son un referente para la mediación, sobre todo para la laboral.

Como veras, querido lector, admito que he copiado, porque de momento, no estoy politizado.

MEDIACION	TRIBUNALES
Proceso y resultados controlados por las partes	Proceso y resultados controlados por un juez
Colaboración	Adversaria
Criterios diversos	Sólo cuenta la ley
Se abordan temas diversos	Se abordan sólo los temas que preceden
Costos bajos	Costos elevados
Confidencial	Público
No sienta precedente	Sienta precedente
Soluciones creativas	Soluciones tradicionales
Orientado a los intereses	Orientado a las posiciones
Escasos problemas de cumplimiento	Problemas de cumplimiento
Rápido	Larga duración
Proceso voluntario	Proceso obligatorio
Ganar – ganar	Ganar – perder
Facilita la relación	Crea distancia
Basado en la naturaleza humana	Basado en la institución
Protege la imagen	Perjudica la imagen
Menos estrés	Costos físicos y emocionales
Origina empatía	Origina hostilidad

CASI NUEVA ESCUELA

Cada uno de nosotros tiene unos inicios desde su nacimiento que nos hacen diferentes, pues vulgarmente se dice que “cada uno es hijo de su padre” (aquí erróneamente se olvidan de la madre) además tenemos un entorno, formación, economía, experiencias y un largo etcétera de vivencias y situaciones que nos hacen diferentes, es decir nuestro pasado.

Ahora llegamos al presente, en este año 2018, nos conocemos o reencontramos un grupo de personas que como objetivo común, queremos conocer y como no, también ejercer, si es posible, la mediación.

El profesor, muy bueno, está muy preparado y formado, sabe transmitir o explicar, Y además tenemos los apuntes, libro, temarios que son fabulosos.

Pues bien toda esta información, formación la recibimos, pero cada uno tenemos nuestras capacidades, formación y personalidad diferente.

Por ello creo, que cada uno haremos nuestra propia ESCUELA. (o casi).

Además, al menos para mí, mis compañeros/as están siendo también maestros/as, todos los días con sus puntos de vista, en los 5 minutos de descanso, exposiciones y trabajos estoy aprendiendo, y aquí matizar, que hay dos formas de aprender de las personas, UNA como hacer bien las cosas, OTRA como no se deben hacer las cosas. Gratamente para mí aprendo de ellos como hacer las cosas, y espero, deseo, que ellos de mí sepan diferenciar y saber qué cosas no aprender y cuáles sí.

En mi CASI escuela, como mediador seré:

- 1) Un mediador-conciliador, es decir de una manera disimulada y con parafraseo, diciendo “ Si no he entendido mal o he creído entender estarías dispuestos a llegar a un acuerdo que por ejemplo podría ser..... pensarlo .
- 2) Puede ser que las personas en conflicto acudan nerviosas y/o cansadas por los continuos pensamientos. Pues bien siguiendo viejas tradiciones o costumbres, sin que ellos lo sepan, les cortare el MAL DE OJO. Con el objetivo de transmitirles energías, y puedan acudir más tranquilos, serenos y positivos a la reunión. Y aquí, algunos pensareis eso son brujerías-tonterías que no valen para nada. Pues bien, todas las opiniones son respetables, pero yo acudiré al acto con MAS energía, convencido y positivo. Por lo tanto las posibilidades de arreglo son mayores.
- 3) Llegar a todos los poderes, y aquí estando en el poder ejecutivo y legislativo dar un grandísimo y definitivo impulso a la mediación.

DIFUSION DE LA MEDIACION.

CHARLAS:

Cuesta mucho que los vecinos lean la divulgación de las charlas y si las leen casi siempre suelen tener algo que les impide ir. Si suele acudir a algún familiar y amigo, quizás porque los ponemos un poco en ese compromiso.

AYUNTAMIENTOS:

Con el objeto de que divulguen la mediación a nivel local, e incluso que lleguen a a poner un servicio municipal de mediación.

La tarea es difícil, pero no imposible, habría que contactar con todos los partidos políticos y por supuesto con el que gobierna, siendo conveniente que el mediador que contacte esté vinculado, afiliado o sea amigo del concejal o alcalde que proceda.

Aquí creo conveniente, a la hora de vender y convencer de la mediación no mencionar, nunca, que con la mediación se des colapsaran los juzgados, y serán más rápidos para resolver todo tipo de conflictos y juicios. Pues puede ser que al decírselo a sus superiores de partido, se les venga a la cabeza, que los números casos de presunta corrupción tardaran menos de los 10 o 15 años habituales, y por lo tanto no prescribirán algunos de los delitos, robos o estafas que han realizado sus compañeros.

Y aquí me hago unas preguntas

- 1- ¿ por qué cuando alguien se lleva sobres o maletines presuntamente fraudulentos, nadie o casi nadie de su propio partido le rechaza o denuncia, cuando resulta evidente, que su ritmo de vida , propiedades adquiridas , no se corresponden y no cuadran con los ingresos que perciben legalmente?.
- 2- ¿ Es que ellos han pillado o esperan pillar también algo, presuntamente?.

LOS PODERES:

Por mi lógica, si convencemos a todos los poderes, para que apuesten y divulguen la mediación, esta será conocida y por supuesto divulgada.

-El poder legislativo es que tiene capacidad de hacer leyes, lo poseen Las Cortes y están formadas por dos Cámaras, Congreso Diputados y Senado. Son elegidos por los ciudadanos.

El poder ejecutivo. Es la capacidad de gobernar, es decir, poner las leyes en práctica. Son elegidos por los ciudadanos.

El poder judicial que consiste en la capacidad de juzgar si las leyes se cumplen o no y aplicar sanciones cuando sea necesario.

El cuarto poder Se habla mucho del cuarto poder que unos dicen es la prensa y otros la banca (incluso hay quien piensa que está por encima de todos los poderes).

En mi opinión, el único poder independiente es el judicial formado por jueces y magistrados, su órgano de gobierno es el Consejo General del Poder Judicial. Que sabemos apuestan por soluciones extrajudiciales de los conflictos y por lo tanto por LA MEDIACION.

Por lo tanto considero que para una mayor difusión de la MEDIACION como ciudadanos que somos los que los elegimos, tenemos que convencer a los poderes legislativo y ejecutivo.

Y para mí la mejor forma sería convencer a los ciudadanos, para que voten a partidos políticos que apuesten por la MEDIACION.

Y para concluir, lo mejor es que nosotros creemos un partido político.

EL PARTIDO

Emprendí-miento.

¿Estas parado ,eres un mileurista, un pensionista, un pequeño autónomo, un mediador/a?.

¿Estas harto y quieres mejorar?

Si respondes SI, sigue leyendo.

Tienes que buscar los espacios, es decir lo que no está cubierto por otros y los elementos diferenciadores.

A continuación te comento los que veo en el mundillo de política, sí , porque no, puedes crear o formar parte de un partido político. Te apunto algunos espacios:

- 1) Normalmente todos los políticos son vocacionales, es decir quieren construir un mundo mejor, más justo, con menos desigualdades y bla-bla-bla.....

EL ESPACIO. Gente como tu SIN VOCACION, que lo que quieren es tener un buen sueldo público. Buenas pensiones en el futuro etc.etc... Mírate por internet los sueldos que tienen, alucinaras.

- 2) Normalmente provienen del funcionariado y/o son profesionales de la política.

EL ESPACIO, tu partido estará formado por currantes de base.

- 3) Normalmente no reconocen equivocarse, siempre tiene otro la culpa, y sobre todo tu, porque los has votado y tenían tu respaldo para derrochar, despilfarrar etc.etc- Las ideas de otros que no sean de su partido, son rechazadas sin contemplaciones aunque sean buenas.

EL ESPACIO. Apoyar las buenas ideas de aquí o de fuera y hacer un reconocimiento a las personas o países que las han tenido, ojo el tener esta visión ya es una buena idea.

- 4) Normalmente dicen que pondrán medios para tener un país más justo, sin embargo consiguen un gran colapso judicial que provoca la prescripción y/o caducidad de los expedientes y con ello que delitos queden impunes (incluidos los chanchullos políticos).

EL ESPACIO. Apoyar la MEDIACION como solución intrajudicial y extrajudicial de los conflictos donde las partes implicadas puedan llegar a un acuerdo que las satisfaga, sin necesidad de pasar por un tribunal.

- 5) Normalmente se encuadran o los encuadran desde los extremos derecha a los de izquierda. Y todos son populistas (solo se diferencian en la antigüedad), es decir te dicen lo que quieres oír y luego hacen generalmente lo contrario, siempre por culpa de las herencias recibidas y los otros.

EL ESPACIO. Tu no estas encuadrado, lo que quieres es un trabajo de político con un buen sueldo. Y aquí ya vas con LA VERDAD POR DELANTE.

- 6) Normalmente como personas, son muy normales, tirando a incompetentes e irresponsables y también los hay golfillos.(aquí se venden diciendo todo lo contrario es decir : buenos competentes, responsables y honrados)

EL ESPACIO. Cuenta con muchas personas ESPECIALES, Los reconocerás porque su Dios les ha enviado hijos o familiares especiales, que tienen alguna discapacidad física y/o intelectual.

Esta situación los hace muy especiales pues reciben mucho amor y fuerza de sus hijos, son auténticos luchadores, muy humanizados. (Ojo no me refiero a los políticos actuales cuando digo discapacidad intelectual).

Y como vais con la verdad por delante el nombre perfecto seria:

PRIMERO LA PASTA.

Ojo después esta lo segundo, lo tercero lo cuarto,

Ahora puedes pensar: Aquí me hago preguntas y las respondo.

Pensamiento 1), pero, si vas con la verdad por delante en este país te van a llamar tonto, y nadie nos votara porque la mayoría solo vota a mentirosos, chORIZOS y corruptos.

Respuesta: Llevas razón al menos le pasa o le ha pasado a la mayoría, pero si eres un parado o un trabajador o autónomo precario, poco pierdes. Intenta pasártelo bien con este proyecto.

Pensamiento 2) Y tu autor de este escrito por qué no lo haces.

Respuesta: Me lo pregunto todos los días, creo que es por falta de tiempo, de hecho si tuviera dinero compraría tiempo.

Pensamiento 3: Pero yo no tengo ni idea de este tema.

Respuesta: La gran mayoría de los que están tampoco, y a la realidad me remito.

Pensamiento 4) Pero, como puedo llegar a la gente, eso es lo difícil y costoso.

Respuesta: cierto que es difícil, la campaña tendréis que enfocarla por la redes sociales:

Crear canciones y difundirlas intentando llamar la atención pero siempre con la verdad por delante, una canción puede decir:

Nosotros no somos la casta. Vota PRIMERO LA PASTA.

Nosotros no te engañamos, si nos votas nos COLOCAMOS.

Pensamiento 5) Y que pinta la mediación en todo esto.

Respuesta: Si la gente se entiende, se comunica, dialoga, podrán solucionar sus problemas, sin necesidad de acudir a los tribunales, y así se descongestionaran los juzgados. Y los delitos no prescribirán, y sobre todo como dijo un político español, QUIEN LA HAGA QUE LA PAGA. A esto nosotros le añadiremos y quien LA HAYA HECHO ANTERIORMENTE, QUE TAMBIEN LA PAGUE.

Y con el dinero que robaron, recuperado nos convertiremos en una de las mejores economías , no faltando para pensiones, educación, sanidad, justicia etc..

Pensamiento 6) Pero Antonio, si a tu PLAN ESCOLA para sacar a España de la crisis económica, que presentaste en el ayuntamiento de Torre Pacheco, por registro a todos los grupos políticos el día 10 de diciembre de 2012. Nadie hizo nada, ni te comento nada (salvo Daniel, el entonces alcalde). Y algunos me decían lleva cuidado que te puedes meter en follones o líos. Además lo publicaste en la página web de palasasesores.com

Si cuando en el verano 2014, ese día que te dio el sol en la cabeza más de la cuenta, creaste el borrador de partido, lo difundiste por todas las redes sociales , pediste entrevistas con amigos , familiares, vecinos y nadie creyó ni se apuntó a tu proyecto, para iniciarlo, eso si algunos me decían cuando esté en marcha me apuntas.

Respuesta: Hace unos años, el día del padre, mi hijo, (la alegría de mi casa) me regalo una maceta que ponía,

Planta tus sueños y déjalos crecer



PRIMERO LA PASTA

Por una cultura de **paz.**

Apostamos por la **MEDIACION.**

VOTA PRIMERO LA PASTA

VI. LA MEDIACION COMO PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTO

AUTORES:

Faustino Cavas Martinez. José Luján Alcaraz

Murcia, 2007

1. LA MEDIACIÓN Y LA CONCILIACIÓN COMO PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Los procedimientos habituales de solución extrajudicial de conflictos laborales son la conciliación, la mediación y el arbitraje. Tanto el ASEC como los diferentes acuerdos autonómicos suelen referirse, sin embargo, únicamente a los dos últimos; y es que, la verdadera diferencia entre unos procedimientos y otros estriba en el carácter dirimente o no dirimente con que interviene el tercero componedor. Ciertamente, entre un conciliador y un verdadero mediador hay diferencias, fundamentalmente porque el primero suele limitarse a favorecer el acercamiento de las partes y a promover el acuerdo, mientras que el mediador debe realizar una propuesta, formal o informal, de solución del conflicto, aunque las partes son las que finalmente deciden asumir, total o parcialmente, o rechazar la propuesta. Sin embargo, como ha subrayado la doctrina, la distinción entre el tercero conciliador, que "meramente exhorta a las partes a que ajusten sus diferencias de común acuerdo", y el mediador, a quien se atribuye la facultad adicional de proponer soluciones que somete a las partes", tiene un "relieve práctico escaso"¹²⁰.

En esta convicción sin duda, el art. 8 ASEC-III, con fórmula heredada de sus predecesores y que ha servido de pauta a varios Acuerdos regionales (Asturias, Castilla-La Mancha, Extremadura, Murcia), señala que los procedimientos que se establecen en el mismo para facilitar la solución de los conflictos colectivos son:

a) La *mediación*, que será obligatoria en los concretos —y conocidos— supuestos que determina el mismo Acuerdo y, en todo caso, siempre que la

¹²⁰ ALONSO OLEA M. y CASAS BAAMONDE, M.E., *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., Civitas, Madrid, 1997, pág. 924.

AGRADECIMIENTOS:

- En primer lugar a mi mujer e hijo que me han permitido y comprendido que les quite tiempo.
- A mis compañeros/as de trabajo, que han cubierto mis huecos, y me han ayudado configurándome y explicándome bien, el manejo del Word.
- A Manolo o D. Manuel, por su documentación, gran preparación, afán y entusiasmo con la que nos trasmite el curso.
- A mi compañeros/as, de curso pues de ellos también estoy aprendiendo y espero seguir.
- A Miguel Galindo, amigo, que indico la existencia de la mediación y de este curso.

RECONOCER, que el trabajo realizado es muy mejorable, y espero y deseo que me indiquen todos/as donde puedo mejorar.

Gracias muchas.

Antonio Moreno Peñalver.