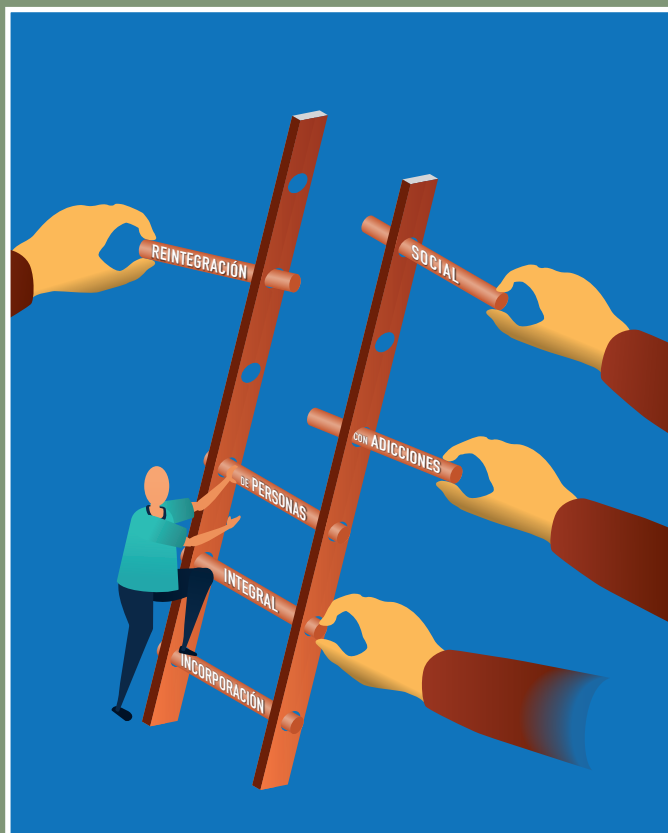


Manual de Incorporación Social de Personas con Trastorno por Juego



Financiado por



MINISTERIO
DE SANIDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SANIDAD

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO
PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS



Este documento ha sido realizado por la Federación Española de Jugadores de Azar Rehabilitados. Forma parte del programa: “Recupera tu vida” Por una incorporación integral de Personas con Adicciones. Financiado por la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, mediante la Convocatoria de ayudas económicas a entidades privadas sin fines de lucro y de ámbito estatal, para la realización de programas supracomunitarios sobre adicciones.

RESPONSABLE Y COORDINACIÓN DEL PROYECTO:

María Virtudes Micó Valero
Trabajadora Social. Secretaría Técnica de FEJAR

SUPERVISIÓN Y FINANCIACIÓN

Delegación del Gobierno para el Plan Nacional Sobre Drogas

EDITADO POR:

Federación Española de Jugadores de Azar Rehabilitados
C/ Pasteur, 30 bajo • 15008 A Coruña
900 200 225
www.fejar.org
e-mail: fejar@fejar.org
A Coruña. Julio 2023

Diseño y maquetación: Talleres Gráficos. Luís Manuel González Rodríguez.

D.L.: C 1032-2023
Reservados todos los derechos.

Prohibida la reproducción, almacenamiento, grabación o transmisión total o parcial de esta obra por cualquier medio sin autorización escrita expresa del editor.

RELACIÓN DE AUTORES/AS Y COLABORADORES/AS

D. Juan José Lamas Alonso. Director Técnico de FEJAR, Federación Española de Jugadores de Azar Rehabilitados.
Dña. Lucía Fernández López. Trabajadora Social de FEJAR, Federación Española de Jugadores de Azar Rehabilitados.
Dña. Silvia Tejera Osuna. Psicóloga de FEJAR, Federación Española de Jugadores de Azar Rehabilitados.
D. Gustavo Díaz Martínez. Abogado FEJAR y Gerente de Aditio Asesores y abogados.
D. Alfonso Díaz Martínez. Socio Director de Economistas de Familia. ADEFAM.
D. Francisco Carrera Carrera. Abogado y Profesor de la Escuela de Práctica Jurídica del Principado de Asturias y del Máster Universitario en Abogacía.
Dña. Inés Escudero Rodríguez. Especialista en Intervención Social con Perspectiva de Género. Formadora Igualdad, Orientación Laboral y Profesional.
D. Jerónimo Barranco Navarro. Profesor titular de la Universidad de Granada del Departamento de Psicología Social de la Facultad de Trabajo Social.
D. Alfonso Jumilla Fernández. Integrador Social.

Agradecimientos: A las asociaciones y federaciones autonómicas integradas en FEJAR que han participado en la recogida de datos sobre situación social y necesidades sociales de personas en tratamiento en sus respectivas entidades.

INDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. ÁREA SOCIAL	5
1.1. Recursos para la integración social	5
1.2. Habilidades Sociales	5
1.3. La comunicación	5
1.4. Empatía y asertividad para la gestión positiva del conflicto	6
1.4.1. IMPORTANCIA Y SIGNIFICADO DEL CONFLICTO	6
1.4.2. LA ASERTIVIDAD EN LA GESTIÓN DEL CONFLICTO	7
1.4.3. LA CONDUCTA EMPÁTICA EN LA GESTIÓN ASERTIVA DEL CONFLICTO	7
1.4.4. BASES NEUROLÓGICAS DE LA EMPATÍA	8
1.4.5. PASOS PARA AFRONTAR ASERTIVAMENTE UN CONFLICTO	9
1.4.6. CONCLUSIONES	12
1.5. Alternativas de Ocio y Tiempo Libre para Personas Adictas al Juego de Azar	12
2. ÁREA LABORAL	16
2.1. Itinerarios Orientación Laboral	16
2.1.1. INTRODUCCIÓN	16
2.1.2. RECURSOS TECNOLÓGICOS Y BÚSQUEDA DE EMPLEO	17
2.1.3. PERFIL DE LAS PERSONAS ORIENTADORAS PROFESIONALES Y LABORALES	18
A) Habilidades y destrezas de la persona orientadora	18
B) Valores del orientador/a	19
C) Actitudes del orientador/a	19
2.1.4. EMPRENDIMIENTOS PERSONALES	19
2.1.5. ITINERARIOS DE INSERCIÓN PARA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LABORAL	21
A) Primer contacto y acogida en servicio	21
B) Orientación profesional - Plan de trabajo	21
C) Estructura de la entrevista de diagnóstico	21
2.1.6. LA ENTREVISTA DE TRABAJO	22
A) MI CURRÍCULUM VITAE	22
B) ERRORES A EVITAR QUE PUEDAN DAÑAR MI MARCA PERSONAL Y CURRÍCULUM VITAE	23
C) MI CARTA DE PRESENTACIÓN	23
D) MI PORFOLIO O PORTAFOLIO. MIS EVIDENCIAS PROFESIONALES Y PERSONALES	23
E) LA ENTREVISTA DE TRABAJO O SELECCIÓN	23
F) MODELO DE CARTA DE PRESENTACIÓN	24
2.1.7. ANEXOS DE HERRAMIENTAS PARA TOMA CONTACTO Y EVALUATIVAS	24
2.1.8. RECURSOS TECNOLÓGICOS Y PORTALES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO: WEB GRAFÍA	28
3. ÁREA ECONÓMICA Y JURÍDICA	29
3.1. Planes de reestructuración	29
Solicitud créditos, tarjetas ...	30
Ley de la segunda oportunidad	31
3.2. Faltas y Delitos (hurtos, estafas,...)	38
3.3. Herramientas para familias	40
Recursos de protección (prodigalidad,...)	40
Separación de bienes, divorcios	42
Ficheros Útiles Para la Auto-Protección y Protección de Personas con Trastorno por Juego y Familiares	45
4. BIBLIOGRAFÍA	46
ENTIDADES INTEGRADAS EN FEJAR 2023	47

INTRODUCCIÓN

La Incorporación Social es el “Proceso que permite que una persona desarrolle plenamente sus capacidades y participe de forma activa y crítica en la sociedad. Requiere de una cobertura de sus necesidades básicas y de un protagonismo de las personas y los grupos en sus propios procesos”.

En FEJAR, y las entidades integradas, entendemos que la Incorporación social de nuestros/as usuarios/as es fundamental para lograr la rehabilitación plena de su conducta adictiva, y debe estar presente desde el principio de la intervención.

Al intervenir con personas que en el momento de llegar a nuestros Centros presentan alteraciones profundas en toda su relación social, y claramente alteradas sus constructos mentales, es necesario, después de realizar la anamnesis personal, empezar a trabajar para la reconstrucción bio-psico-social de estas personas.

Partiendo del empoderamiento y de la reestructuración cognitiva de cada uno/a de nuestros/as usuarios/as, lo que implica trabajar en habilidades sociales, asertividad, empatía, resolución de problemas,y en toda su estructura mental, así como la plasmación en su relación con el entorno, debemos aterrizar en su casuística concreta y dotarle de herramientas para una estabilidad laboral, social y jurídica.

Por eso, en este Manual afrontamos todas estas áreas que parten, no sólo de las necesidades plasmadas en el estudio de los/as pacientes de FEJAR, sino que intenta aportar ideas y herramientas para la consecución de ese objetivo de incorporación y de “sanar” la realidad de cada persona.

Deseamos que este Manual sirva de guía a los/as profesionales de nuestros Centros y puedan aplicar estas herramientas en pro de una rehabilitación integral de las personas y familias que atienden.

Es importante la colaboración de agentes externos a nuestra estructura, y animamos a todos/as los/as profesionales de FEJAR a establecer sinergias con estos agentes para una mayor eficacia de los recursos y herramientas en favor de nuestros/as usuarios/as.

Nuestro objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas afectadas y lograr mayores niveles de satisfacción en nuestros programas, con un marchamo de calidad, igualdad y perspectiva de género.

Agradecer desde FEJAR la colaboración de autores y autoras, y desear que el contenido de este Manual sea una herramienta útil en nuestros Centros y en la sociedad en general.

Presidente FEJAR

Maxi

1. ÁREA SOCIAL

1.1. Recursos para la integración social

La Integración social plena es un proceso que abarca múltiples dimensiones y áreas que vincula las personas afectadas por trastorno por juego y el resto de sociedad. Esta vinculación precisa una compleja maquinaria de conexión de distintos recursos, tanto los que tiene la propia persona afectada, como los que posee la entidad en la que está procesando su rehabilitación, y otros recursos que se deben averiguar y movilizar para una colaboración y sincronización, como son distintos agentes sociales de otras entidades y/o de otros territorios de la zona. La movilización de todos los recursos se debe realizar desde una perspectiva holística e integral, centrada en la persona.

En primer lugar es necesario detectar y estudiar las necesidades de espacios familiares y sociales, que están demolidos por la situación de adicción, y/o por situaciones anteriores, y realizar un itinerario individualizado de trabajo social, este debe ser pactado entre la persona afectada y el/la trabajador/a social, o el equipo de intervención, con el objetivo de dar cobertura y recoger actuaciones que puedan producir mejoras de la situación. En el itinerario se debe localizar e integrar sus propios recursos (cualidades, capacidades, compromiso,...), las actuaciones y servicios que ofrezca la propia asociación a sus usuarios/as donde está realizando la rehabilitación, las redes de apoyo social y comunitario que se consideren podrían cubrir necesidades de la persona y el trabajo en red con éstas, con actuaciones coordinadas y establecidas con distintas premisas: con una visión de la persona en su totalidad, entendiendo su situación como un proceso global, promoviendo la continuidad en el trabajo, realizando un trabajo previo de conocimiento mutuo de los distintos servicios y recursos localizados y que podrían influir en la mejora de la persona afectada, conociendo sus objetivos y formas de funcionamiento; siendo esencial que se comparta una filosofía de aprovechamiento de recursos en beneficio de las personas y la búsqueda de su bienestar. En todo el proceso de inserción establecido es preciso acompañar mediante un seguimiento y contacto continuado.

1.2. Habilidades Sociales

Al hablar de habilidades sociales, se puede hablar de esas capacidades que tenemos las personas para relacionarnos con nuestro entorno, algunas personas las tienen más desarrolladas que otras y les pueden favorecer en la ampliación de su entorno social con el que se comunica y se relaciona, no obstante son destrezas que se pueden aprender, mejorar y desarrollar.

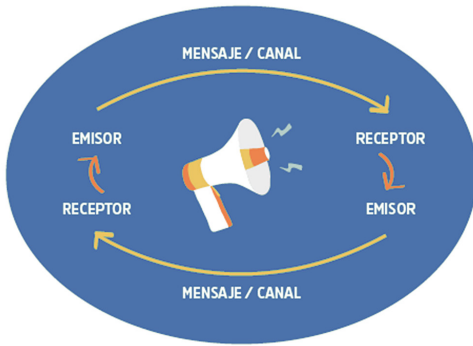
La gran mayoría de personas afectadas por trastorno por juego no han podido atender sus relaciones sociales, precisamente por la situación de adicción, y en el momento de la rehabilitación se debe intervenir en estas capacidades para la recuperación o mejora de sus relaciones con la sociedad y el entorno que le rodea en busca de su bienestar y de su convivencia con el resto de personas en armonía.

Para una plena integración social, es importante realizar actuaciones o talleres que se trabaje las habilidades sociales: Comunicación, escucha activa, autoestima, empatía, cooperación, resolución de conflictos, asertividad, expresividad, gestión emocional, creatividad, gestión del tiempo, flexibilidad, compromiso, reflexividad...

1.3 La comunicación

En la comunicación intervienen múltiples factores.

Desde una visión simplista, se podría resumir el proceso de comunicación como se ve en la imagen:



Cuando dos personas se comunican, una de ellas emite un mensaje por medio de un canal (idioma) hacia la otra persona que es la receptora que a su vez se convierte en emisora reaccionando al mensaje recibido por la persona primera.

Teniendo en cuenta los axiomas de la comunicación, la imposibilidad de no comunicar, la existencia de los tipos de comunicación (verbal y no verbal), los elementos que influyen en la comunicación (el contenido del mensaje, el contexto donde se da,...) el código o canal utilizado (idioma, lenguaje,...) la retroalimentación (el mensaje que viene de vuelta a otro recibido, y que emite el receptor), y multitud

de factores más, como es la distorsión, puede aparecer conflictos entre la comunicación y relación entre personas. Se hace necesario detallar más en profundidad cómo y porqué surgen los conflictos, la comunicación desde los distintos estilos que pueden darse y la empatía y asertividad para gestionarlos.

1.4 Empatía y asertividad para la gestión positiva del conflicto

Jerónimo Barranco Navarro

Profesor de Habilidades Sociales y de Comunicación Interpersonal y Colectivas en Trabajo Social. Universidad de Granada.

1.4.1. IMPORTANCIA Y SIGNIFICADO DEL CONFLICTO

Tradicionalmente el conflicto ha sido considerado como un elemento indeseable y negativo y su significado se asocia con pelea, lucha, combate... Se considera que la causa de un conflicto proviene de las personas perturbadas y su presencia afecta a las relaciones interpersonales y al buen funcionamiento de la organización. A lo que se aspira es a una sociedad libre de conflictos.

Según Roca (2005), uno de los factores que influye en esta percepción del conflicto es la socialización que hemos recibido. La educación tradicional fomenta la idea de que el conflicto es negativo y debe evitarse a toda costa, por lo que tenderemos a responder inhibidamente tratando de ignorarlo, o bien, si percibimos los conflictos como una batalla en la que hay que ganar como sea, responderemos agresivamente sin respetar los derechos ni las necesidades del otro.

En la actualidad esta visión acerca del conflicto ha cambiado: los conflictos se producen en cualquier relación interpersonal y proceden de muchas causas. En este sentido, Roca (2005) define el conflicto como **“Una situación de desacuerdo entre dos o más personas, en la que cada una de las partes tiene intereses o posiciones contrapuestas”** (p. 119) En esta definición el conflicto es una situación de desacuerdo, no es ni positivo ni negativo, sino que tendrá consecuencias positivas o negativas según lo gestionemos. Como indica la autora, dado que los conflictos son inevitables, lo más adecuado es aceptarlos como algo natural y aprender a gestionarlos de forma asertiva.

En los momentos de conflicto, nuestro estado emocional hace que pensemos principalmente en nosotros mismos en lugar de pensar en la otra parte. Si conseguimos comprender el punto de vista y el estado emocional del otro, el diálogo fluirá y será más fácil llegar a una solución que agrade a ambas partes (Torrego, 2000). Desde este planteamiento, queremos destacar la necesidad de empatizar en la gestión del conflicto.

En el presente capítulo, en primer lugar, se ofrece información sobre la importancia de la asertividad en la gestión del conflicto y se define el concepto de asertividad desde una situación de conflicto. En segundo lugar, se indica el papel que desempeña la empatía en la respuesta asertiva ante un conflicto, se define el término empatía y se comenta uno de los descubrimientos del campo de la neurología, el de las “neuronas espejo”. Finalmente, se describen los pasos para afrontar asertivamente un conflicto.

1.4.2. LA ASERTIVIDAD EN LA GESTIÓN DEL CONFLICTO

Como indica Talavera (1995), la respuesta asertiva es importante para gestionar un conflicto ya que se dirige a la consecución de un objetivo: llegar a un acuerdo mediante el respeto mutuo sin que sean necesarios la docilidad extrema o el ataque verbal. El comportamiento asertivo supone dominar la situación ejerciendo control sobre las propias emociones y escuchar activamente empatizando con la otra parte.

Aquí ya no tiene importancia la cuestión de quién generó la situación de conflicto ni quién pueda llevar razón o no, pues lo esencial es encontrar una solución en la que ambas partes salgan ganando. La asertividad es la respuesta adecuada ante un conflicto al dejar al margen cualquier aspecto que nada tenga que ver con la solución del problema. Pero, **¿qué entendemos por asertividad?**

Según Caballo (1983), el concepto de asertividad procede de los trabajos de Salter (1949), Wolpe (1958), Lazarus (1966) y de la aparición del primer libro de Alberti y Emmons (1978), dedicado exclusivamente a este tema. A pesar del gran auge que tuvo a partir de los años setenta, no existe unanimidad para definir el concepto. La asertividad se ha tratado de definir en numerosas ocasiones (Rimn y Master, 1974; Rich y Schroeder, 1976; Wolpe, 1977). En la actualidad, la diversidad de investigaciones realizadas sobre el tema han generado aún más controversia sobre cuál es la definición que mejor describiría este término (Gaeta y Galvanoski, 2010).

Etimológicamente, la palabra ‘asertividad’ deriva del latín *assere* o *assertum*, esto es, ‘afirmar’ o ‘afirmación’, siendo una característica común de la mayoría de las definiciones la de enfatizar la **afirmación** de los propios derechos respetando los de los demás (Rodríguez y Serralde, 1991; Aguilar, 1993a; Elizondo, 2000; Bishop, 2000).

A raíz de lo comentado en una situación de conflicto, Talavera (1995) define el término ‘asertividad’ como **“La habilidad para expresar, decidir cómo actuar y cómo defender los propios derechos respetando los de los demás”** (p. 93). Según esta definición, ante un conflicto es necesario que gestionemos las emociones para evitar que la tensión emocional se incremente hasta llevarnos a ambas partes a puntos absurdos y poder dar una solución al problema lo más adecuada posible mediante el diálogo. Mediante el diálogo el objetivo no se limita únicamente a la solución del problema, sino que también se intenta potenciar la calidad de la relación y prevenir cualquier otro conflicto que pudiera darse en el futuro. El diálogo, por tanto, se basa en el supuesto de que si ambos participantes pueden expresar con franqueza sus opiniones, sentimientos y necesidades se mejora la calidad de la relación y se facilita la solución del problema. Uno de los principales componentes del diálogo es la empatía.

1.4.3. LA CONDUCTA EMPÁTICA EN LA GESTIÓN ASERTIVA DEL CONFLICTO

La empatía está relacionada con la inhibición de los comportamientos violentos, por lo que juega un importante papel en la resolución no violenta de los conflictos (Richardson, Hammock, Smith, Gardner y Signo, 1994). Cuanto más empática sea una persona, mayor será su capacidad para ponerse en el lugar de la otra parte y menos necesitará de la agresividad como forma de resolver un conflicto. La empatía es necesaria para el diálogo, ya que si no intentamos comprender la perspectiva y los sentimientos del otro, seguiremos obstinados en llevar exclusivamente la razón y no conseguiremos resolver ningún conflicto (Ortiz, 2014). Según Goleman (1996), la esencia de la empatía consiste en darnos cuenta de lo que siente la otra persona sin necesidad de que llegue a decirnoslo.

Así pues, cuanto mejor comprendamos y manejeemos nuestras emociones, mayor será nuestra capacidad para comprender y aceptar las de la otra parte. De este modo, es posible que, en una situación de conflicto, y aunque nuestro interlocutor nos esté hablando bajo los efectos de una alteración emocional, al sentirse escuchado y comprendidos su perspectiva y sus sentimientos, la empatía facilite que este **“descargue el tono emocional”**. Por lo tanto, la empatía reduce la hostilidad y crea un clima más favorable para el diálogo y la solución al problema. Pero, **¿qué entendemos por empatía?**

En estas últimas décadas ha existido un fuerte debate sobre la naturaleza de la empatía. Si bien el constructo ha sido objeto de numerosos estudios, persiste todavía el desacuerdo a la hora de definir el término, distinguiéndose dos enfoques: la visión cognitiva y la visión emocional (Fernández-Pinto, López-Pérez y Márquez, 2008). Los autores centrados en la visión cognitiva (Dymon, 1949; Deutsh y Madle, 1975) sostienen que la empatía es la capacidad para ponerse en el lugar del otro y comprender su punto de vista.

Desde finales de los años 60 se empieza a dar una mayor importancia a los componentes afectivos, considerando la empatía como un estado emocional compartido (Stoland, 1969; Merabian y Epstein 1972; Wispé, 1978; Hoffman, 1987). A partir de los años 80, David (1980) propone un modelo basado en una visión integradora de la empatía al considerarla constituida tanto de aspectos cognitivos como emocionales.

Es así como el autor ha llegado a unir dos enfoques que en principio parecían irreconciliables, pero que actualmente se consideran complementarios. Por lo que la definición más aceptada es la ofrecida por David (1996): **“Conjunto de constructos que incluyen los procesos de ponerse en el lugar del otro y respuestas afectivas y no afectivas”** (p. 12). Con esta definición y conjuntamente con las propuestas por otros autores como Eisenber y Strayer (1992), se puede entender la empatía como la capacidad para comprender tanto el punto de vista del otro como su estado emocional. Ahora bien, empatizar no equivale a conformidad o disconformidad con el punto de vista de la otra parte ni con sus emociones, pues la clave de la empatía se hallaría en el reconocimiento y la comprensión (Cawood, 2005).

La empatía también implica mostrar que nos hacemos cargo del impacto que le supone la vivencia del problema y de los apuros por los que está pasando. Esta habilidad depende de la educación y de las experiencias vividas, aunque también influyen factores biológicos. En los últimos años se han realizado numerosas investigaciones buscando los orígenes de la empatía en áreas localizadas del cerebro (Moya Albiol, 2014).

1.4.4. BASES NEUROLÓGICAS DE LA EMPATÍA

Una de los estudios que goza de una gran popularidad es el de **“las neuronas espejo”** (Rizolatti y Sinigaglia, 2000; Decety y Jackson, 2004; Moya Albiol, Herrero y Bernal, 2010). Se trata de neuronas que se activan no solo cuando realizamos una acción, sino cuando observamos que otra persona también la hace.

Las investigaciones comenzaron a realizarse a mediados de la década de los noventa por Rizzolatti y su equipo. Trabajaban colocando electrodos en la corteza cerebral de los primates, cuando descubrieron que en algunas áreas frontales había neuronas que reaccionaban tanto cuando el mono realizaba una acción determinada como cuando observaba al experimentador realizar la misma acción. Así, cuando el simio agarraba una fruta de la mesa, se activaban unas neuronas en la zona frontal posterior, pero cuando era el investigador quien agarraba la fruta para comérsela, se activaban las mismas neuronas en el animal. De ahí que se denominaran **“neuronas espejo”**.

El siguiente paso fue el de investigar si estas neuronas están presentes en los seres humanos, para lo que se utilizaron técnicas de neuroimagen. Los estudios demostraron que algunas áreas del cerebro se activaban cuando las personas observan la misma acción en el otro. Se llegó así a la conclusión de que las **“neuronas espejo”** permiten hacer propias las acciones, sensaciones y emociones de los demás, por lo que representan la base neurocognitiva de la empatía. También se comprobó que existen diferencias entre las personas: aquellas que muestran una mayor empatía presentan también una mayor actividad de las **“neuronas espejo”** (Moya Albiol, 2011).

Estos experimentos han sido el origen de un gran número de investigaciones que han permitido avanzar en el campo de las bases biológicas de la empatía. En suma, según demuestran estos estudios, nacemos con una predisposición biológica marcada por la conformación de las estructuras cerebrales. Sin embargo, nuestro proceso de socialización y el ambiente en el que crecemos hacen que se desarrolle en mayor o en menor medida la capacidad para empatizar.

En una situación de conflicto, la falta de empatía puede obstaculizar cualquier tipo de comunicación, puesto que impide captar adecuadamente los mensajes de la otra parte, ya sean sus opiniones o sentimientos, provocando distancia emocional. Una de las razones por la que los conflictos suelen empeorar es que se producen alteraciones emocionales en los implicados y, conjuntamente con el déficit en las habilidades asertivas, conllevan al uso de estrategias pasivas/agresivas que no contribuyen a la solución del problema.

1.4.5. PASOS PARA AFRONTAR ASERTIVAMENTE UN CONFLICTO

Tomando como referencia a David, Mckay y Eshelman (2000), los pasos del entrenamiento asertivo serían:

Primero. Conocer los tres estilos de comunicación interpersonal ante un conflicto (Cawood, 2005).

A. Estilo pasivo. Una persona adopta un estilo inhibido cuando no se atreve a hacer frente a los conflictos bien porque tema las consecuencias negativas que puedan derivarse, bien porque crea que no se puede hacer nada al respecto o bien porque tenga la falsa esperanza de que el conflicto vaya a resolverse solo con el paso del tiempo. La **actitud** ante un conflicto es la de *Perder/Ganar*, adoptando una posición de inferioridad ante la otra parte; no respeta sus derechos o puede que no los conozca. Su **mensaje** sería: *Usted tiene la razón, no importa lo que yo piense, sienta o necesite*; y su **meta** la de evitar conflictos.

En el **diálogo** su tono de voz es débil y vacilante, la mirada, apartada o baja, y su postura está tensa y encogida. Normalmente pierde el control en la relación. La **ventaja** de la pasividad es que raramente esta persona se ve rechazada por el interlocutor; la **desventaja**, el poco respeto que muestra hacia sí mismo. De este modo, la consecuencia sería que la evitación del conflicto contribuye a que éste no se solucione y a que la relación se deteriore.

B. Estilo agresivo. Una persona adopta un estilo agresivo cuando percibe cualquier conflicto como una batalla en la que hay que ganar a toda costa sin importarle los derechos, necesidades o sentimientos de la otra parte. Los conflictos se interpretan como ataques personales y se percibe al interlocutor como a un enemigo al que hay que derrotar.

La **actitud** ante un conflicto es la de *Ganar/Perder*. En el **diálogo** habla fuerte y rápido, su mirada es fría y penetrante y su postura está tensa y echada hacia delante. Tiene la necesidad de llevar el control en la relación. La **ventaja** de la agresividad es que esta persona puede conseguir sus objetivos a corto plazo. La **desventaja**; el poco respeto mostrado hacia uno mismo y hacia la otra parte. La agresividad contribuye a que se agrave la situación pudiendo dar lugar a la espiral del conflicto.

C. Estilo asertivo. La asertividad se centra en la solución del problema. La **actitud** ante un conflicto es la de *Ganar/Ganar*, adoptando una posición de igualdad ante la otra parte; respeta sus derechos y los derechos del otro. Su **mensaje** sería: *Así es como yo lo veo, esto es lo que pienso, esto es lo que siento*; y su **meta**, la de crear un canal de entendimiento y llegar a un acuerdo mediante el respeto mutuo.

En el **diálogo** su tono de voz es firme, cálido y bien modulado. Su mirada directa, abierta y sincera, y su postura está relajada y equilibrada. Percibe el control en la relación. El ser asertivo tiene como **ventaja** un mayor respeto hacia uno mismo y hacia la otra parte y una mayor eficacia en las relaciones interpersonales. En la organización crea una mayor cohesión, más facilidades para realizar el trabajo en equipo y menor número de conflictos interpersonales. Sin embargo, la expresión de los derechos asertivos tiene consecuencias adversas en aquellos contextos sociales en los que se refuerzan las actitudes de la pasividad/agresividad.

Desde el estilo asertivo de comunicación se busca integrar los puntos de vista opuestos y se centra en resolver un problema más que en determinar quién tiene la razón o la culpa. Supone considerar el punto de vista de la otra parte comprendiendo su emoción.

Segundo. Identificar el propio estilo de comunicación. Una vez que somos conscientes de cuándo una respuesta es asertiva y sabemos diferenciarla de las respuestas pasiva y agresiva, es el momento de pasar al tercer paso.

Tercero. Identificar las situaciones que generan tensión. Este es un paso que, tras el análisis objetivo de la conducta, el sujeto ha de averiguar dónde puede servirle de ayuda el entrenamiento asertivo. Cuando no encuentre situaciones, le será de utilidad revisar el punto llamado “Detección de pensamientos automáticos”, que le ofrecerá una visión de las situaciones en las que se sienta mal y con falta de autoestima, al tiempo que le recordará cómo, a través de la reconstrucción de la escena, puede identificar su conducta poco asertiva.

Cuarto. Identificar nuestra respuesta ante las situaciones. Para identificar nuestra respuesta, seleccionamos la escena-problema que nos causa menos ansiedad y llevamos a cabo una descripción por escrito de la escena, asegurándonos de incluir: **Quién** es la persona implicada, **Cuándo** tiene lugar la escena, **Qué** es lo que le preocupa de la situación, **Cómo** la afronta, **Qué** teme que ocurra en caso de mostrar una conducta asertiva y **Cuál** es su objetivo.

Se describe la escena-problema y se identifican las creencias irracionales y las sensaciones que experimente. Estrategias como los ejercicios respiratorios, la relajación muscular y otras técnicas de afrontamiento a nivel cognitivo pueden servirle al sujeto para afrontar los pensamientos y reacciones físicas que habitualmente aparecen cuando no actúa de modo asertivo y que le hacen sentir incomodidad. Una vez identificada y descrita la escena es el momento de pasar al quinto paso.

Quinto. Escribir el guion para responder asertivamente. El guion consiste en un plan por escrito para afrontar la situación/problema de forma más asertiva. Para que el guion esté realizado de forma adecuada ha de cumplir con la característica del **Lenguaje Asertivo**, que resumimos en el acrónimo **ESCALA: E (Expresar):** Expresa sus Derechos Asertivos respetando los de los demás. ¿Qué quiere conseguir? **S (Señalar):** Señale el momento y el lugar. **C (Concretar):** Sea concreto y describa el comportamiento de forma objetiva. **A (Ajustar):** Ajuste su lenguaje a los “Mensajes YO”. **L (Limitar):** Limite su lenguaje. Sea breve, firme y conciso. No sea redundante. **A (Adaptar):** Adapte su lenguaje a la reacción de su interlocutor ¿Qué efecto tiene en la otra persona?

Sexto. Desarrollar un lenguaje no verbal asertivo. Mantenga contacto ocular, con una mirada abierta y sincera, hable con un tono firme, cálido y bien modulado, mantenga una postura erguida, relajada y equilibrada, utilice la expresión del rostro y los gestos para dar mayor énfasis a sus palabras y al dialogar sitúese cara a cara con su interlocutor, no le dé el hombro o la espalda.

Séptimo paso. Aprender y entrenar habilidades y técnicas asertivas. El último paso para llegar a comportarse de manera más asertiva consiste en aprender una serie de habilidades y técnicas asertivas que contribuyen a prevenir los conflictos y a solucionarlos cuando se presentan. Ello supone saber adaptarse a cada situación desarrollando unos comportamientos que, si todavía no los poseemos, hemos de ponerlos en práctica para incorporarlos a nuestro estilo personal. Las habilidades y técnicas asertivas serían (Talavera, 1995; Cawood, 2005; Costa y López, 2006):

HABILIDADES DE AUTOCONTROL EMOCIONAL. Para ser empáticos hemos de ser conscientes de nuestras propias emociones y saber manejarlas para impedir que se “desborden”, ya que captar las emociones de los demás supone estar atentos y percibir las señales que emiten, y eso no es posible cuando estamos desbordados por nuestras propias emociones. El objetivo del autocontrol supone saber gestionar las emociones para que nos permitan dialogar y nos faciliten la búsqueda de soluciones.

Para poner en práctica el autocontrol hemos de: reconocer las primeras señales de activación fisiológica; reducir el nivel de activación mediante la respiración y relajación muscular; utilizar afirmaciones y finalizar con una reflexión posterior positiva.

HABILIDAD PARA ESCUCHAR ACTIVAMENTE. Esta habilidad es uno de los comportamientos más preciados y difíciles de desarrollar. Por medio de esta habilidad nos hacemos conscientes de lo que nuestro interlocutor está diciendo y de lo que está intentando comunicarnos. A través de ella damos información a la otra parte de que estamos recibiendo lo que nos dice. Escuchar activamente se refiere no sólo a lo que la persona está expresando, sino también a los sentimientos y necesidades que subyacen a lo que está diciendo.

Para poner en práctica la habilidad hemos de: tener disposición mental; hacer notar que estamos escuchando; eliminar posibles distracciones; utilizar frases de recuerdo; conducir la conversación sin interrumpir; dominar nuestras emociones; reformular los puntos más importantes; y empatizar.

HABILIDAD PARA EMPATIZAR. Anteriormente indicamos que el hecho de que usted sea capaz de ponerse en el lugar del otro y llegue a entender lo que está sintiendo le ayudará a hacerse cargo de la importancia que tiene la solución del problema para esta persona, al igual que para usted, lo que le motivará hacia la búsqueda de una solución satisfactoria para ambos.

Para poner en práctica la habilidad hemos de: reconocer los sentimientos; reflejar los sentimientos describiéndolos: *Comprendo que estás alterado por...; evitar expresiones de carácter general: Te comprendo perfectamente;* y evitar psicologizar: *Sé cómo te sientes.*

HABILIDAD PARA FORMULAR PREGUNTAS. Cuando formulamos preguntas es porque deseamos que nuestro interlocutor comparta con nosotros sus sentimientos, nos dé datos o que exponga sus opiniones o necesidades. Al formular preguntas hemos de lograr que la otra persona se sienta cómoda y libre para responder.

Para poner en práctica la habilidad hemos de: formular preguntas concernientes a un solo tema cada vez; formular preguntas abiertas para explorar: *¿Qué opinas de...?;* formular preguntas para obtener información precisa: *¿Cuándo...?; ¿Dónde...?; ¿Quién...?;* formular preguntas basadas en un *¿Cómo?* para obtener colaboración; y formular preguntas no evaluadoras basadas en un *¿Por qué?* Estas preguntas cierran la comunicación.

HABILIDAD PARA DENEGAR UNA PETICIÓN. Cuando nuestro interlocutor nos pida que hagamos o digamos algo que no podemos o no deseamos, se establece un diálogo poco asertivo. La otra parte responde insistiendo y terminamos haciendo lo que nos pide, porque nos sentimos culpables de decir NO o porque creemos que se enfadará.

Para poner en práctica la habilidad hemos de: escuchar activamente; no reaccionar; centrarnos en lo que queremos decir: *Si o NO;* ser breves, amables y firmes; persistir en lo dicho ('Disco Rayado'); empatizar; y no abusar del NO.

HABILIDAD PARA PEDIR UN CAMBIO. Todos tenemos el Derecho Asertivo de Pedir un Cambio cuando el comportamiento de nuestro interlocutor nos molesta, nos perjudica o nos daña de alguna manera.

Para poner en práctica la habilidad hemos de: definir nuestro objetivo; señalar el momento y el lugar; describir el comportamiento que nos molesta; empatizar; expresar los sentimientos con "Mensajes YO"; pedir el cambio con brevedad y sin redundancias; y recompensar a nuestro interlocutor en caso de que colabore.

HABILIDAD PARA RESPONDER A UNA CRÍTICA. Aceptar las críticas de los demás es una de las habilidades más complicadas de aprender. La mayoría de nosotros respondemos con contraataques o negativas a las evaluaciones que hacen los demás de nosotros o de nuestros actos. Esto puede suponer un alivio temporal, pero no contribuye a analizar el contenido de la crítica y, por otro lado, nuestro interlocutor puede tomarse el contraataque como algo personal y responder a la defensiva.

Para poner en práctica esta habilidad hemos de: analizar la crítica; no reaccionar; reconocer nuestros errores (en caso de cometerlos); pedir sugerencias; y no hacer caso a las manipulaciones.

HABILIDADES PARA EVITAR LAS MANIPULACIONES. Ante una manipulación, reciba el comentario, pero sin aceptar el reto. La trampa es vernos enredados en el juego del otro. Las siguientes **Técnicas asertivas** le serán de gran utilidad: 'Disco Rayado'; 'Ironía Asertiva'; 'Procesar el Cambio'; 'Claudicación Simulada'; 'Apazamiento Asertivo'; 'Pregunta Asertiva'; 'Acuerdo Asertivo'; 'Quebrantamiento del Proceso'; y 'Técnica de Ignorar'.

HABILIDAD PARA RESPONDER A UNA CRÍTICA. Aceptar las críticas de los demás es una de las habilidades más complicadas de aprender. La mayoría de nosotros respondemos con contraataques o negativas a las evaluaciones que hacen los demás de nosotros o de nuestros actos. Esto puede suponer un alivio temporal, pero no contribuye a analizar el contenido de la crítica y, por otro lado, nuestro interlocutor puede tomarse el contraataque como algo personal y responder a la defensiva.

Para poner en práctica esta habilidad hemos de: analizar la crítica; no reaccionar; reconocer nuestros errores (en caso de cometerlos); pedir sugerencias; y no hacer caso a las manipulaciones.

HABILIDADES PARA EVITAR LAS MANIPULACIONES. Ante una manipulación, reciba el comentario, pero sin aceptar el reto. La trampa es vernos enredados en el juego del otro. Las siguientes **Técnicas asertivas** le serán de gran utilidad: 'Disco Rayado'; 'Ironía Asertiva'; 'Procesar el Cambio'; 'Claudicación Simulada'; 'Apazamiento Asertivo'; 'Pregunta Asertiva'; 'Acuerdo Asertivo'; 'Quebrantamiento del Proceso'; y 'Técnica de Ignorar'.

PAUTAS PARA CENTRARSE EN LA SOLUCIÓN. Una vez reducido el nivel de activación (en caso de que nuestro interlocutor estuviera alterado), nos centramos en la solución del conflicto, ya que, entonces, la otra parte estará más dispuesta a escuchar y a llegar a un acuerdo satisfactorio para ambos.

Hasta el momento la otra parte ha tenido la oportunidad de exponer su punto de vista, le hemos escuchado y le hemos transmitido que ha sido comprendido. Ahora pasamos a la solución. **Para ello es conveniente tener en cuenta las siguientes pautas:** aplicar la **Técnica de Solución de Problemas**; hablar en plural (con el nosotros mayestático); mantener un tono de voz bajo, amable y pausado; y evitar frases que activen la emoción.

A partir de aquí podemos decir que el estilo asertivo sirve para construir un modelo de relación interpersonal centrado en la colaboración y en el respeto mutuo. El modelo asertivo es susceptible de aprenderse, entrenarse y mejorarse. Esto se consigue mediante los pasos del entrenamiento que acabamos de exponer.

1.4.6. CONCLUSIONES

Un conflicto gestionado de manera asertiva proporciona una tensión que sirve para inspirar la solución creativa de problemas y constituye un paso necesario para el aprendizaje de la gestión de emociones, de actitudes basadas en el respeto y la tolerancia, además de facilitar la creación de valores culturales basados en la cooperación.

En definitiva, si una situación de conflicto no se resuelve de forma dialogada, especialmente porque haya escasa cultura de aceptación del conflicto, los desencuentros se perpetúan y se establece una dinámica de relaciones competitivas donde predominan las actitudes Ganar/Perder, y donde cada una de las partes busca ganar a costa de lo que pierda la otra, sin importarle sus derechos, necesidades o sentimientos.

En cambio, cuando existe la capacidad de decir lo que se piensa sin herir los sentimientos de la otra parte y también existe la capacidad de entender a la otra parte, dándole la oportunidad de exponer lo que piensa, se establece un diálogo enriquecedor, donde ambas partes aprenden y donde la comunicación fluye hacia el objetivo que se haya establecido.

Las investigaciones sobre las bases neurológicas de la empatía indican que nacemos con una predisposición biológica. Sin embargo, la educación recibida y el ambiente en el que crecemos dan lugar a que la empatía se desarrolle en mayor o en menor medida

1.5. Alternativas de Ocio y Tiempo Libre

El ocio es un área sumamente importante porque es una forma de socializarse, integrarse, disfrutar, también de descansar, desconectar de las obligaciones y el estrés diario y disfrutar de actividades que nos gustan. El tiempo libre, bien utilizado, puede ser beneficioso para nuestra salud física y mental, ayudándonos a relajarnos, reduciendo nuestro estrés, mejorando nuestro estado de ánimo y aumentando nuestra creatividad.

En el proceso de deshabituación de una persona que se encuentra en una situación de adicción, el ocio también juega un papel fundamental, ya que puede proporcionar a las personas una forma positiva de llenar el vacío que deja la adicción. El ocio puede proveernos de nuevas experiencias y oportunidades de aprendizaje, lo que puede ser útil para mantener a las personas motivadas y comprometidas con su recuperación. Además, el ocio facilita un sentido de comunidad y conexión social, lo que puede ser especialmente importante para las personas que están tratando de superar una adicción.

A continuación, se detallan una serie de alternativas idóneas de ocio y sus beneficios para personas que presentan una adicción a juegos de azar:

Actividades Físicas y Deportivas

Las actividades físicas y el deporte tienen muchos beneficios en la mejora de la vida de las personas adictas al juego de azar. Algunos de ellos son:

Reducen el estrés y la ansiedad: Estas actividades ayudan a reducir los niveles de estrés y ansiedad, lo que puede ser muy beneficioso para las personas adictas al juego, ya que estos dos factores son los que a menudo desencadenan la necesidad de jugar.

Hacen que se liberen endorfinas: Estas actividades aumentan la producción de endorfinas, lo que proporciona una sensación de bienestar y felicidad, que puede ayudar a reducir la necesidad de buscar placer a través del juego. Por otro lado, la liberación de endorfinas durante la actividad física puede generar una sensación de euforia, similar a la que se experimenta durante la práctica del juego.

Ocupación del tiempo libre: Las personas adictas al juego a menudo tienen mucho tiempo libre, que pueden dedicar a jugar. La práctica regular de deporte o actividad física puede ayudar a estas personas a ocupar su tiempo libre, lo que puede disminuir la tentación de jugar. Además, el ejercicio físico puede ayudar a las personas a establecer rutinas y hábitos saludables, lo cual es positivo en el progreso de la deshabituación.

Socialización: También puede ayudar a las personas a conectar con otras personas y formar relaciones sociales positivas, lo que puede ser muy útil en la recuperación de la adicción al juego. El aislamiento social puede ser un problema para las personas adictas al juego, ya que pueden sentir vergüenza y evitar la interacción con los demás. La socialización que se produce durante la actividad física puede proporcionar un sentido de comunidad y pertenencia.

Algunos ejemplos de actividades deportivas son: correr, nadar, montar en bicicleta, caminar, hacer yoga, jugar fútbol, baloncesto, tenis, béisbol, voleibol, etc.

La práctica regular de actividad física y deportes puede ser muy beneficiosa para las personas adictas al juego, no sólo porque les ayuda a reducir la necesidad de buscar placer a través del juego, sino también porque les permite mejorar su salud física y mental en general.

Actividades Creativas

Las actividades creativas son muy beneficiosas para las personas adictas al juego de azar. Algunos de los beneficios de participar en estas actividades son:

Reducción del estrés y la ansiedad: Estas actividades pueden ayudar a las personas a reducir los niveles de estrés y ansiedad. Al igual que con el ejercicio físico, las actividades creativas pueden ayudar a liberar endorfinas en el cerebro, lo que puede generar una sensación de placer y bienestar.

Distracción: Las actividades creativas pueden actuar como una distracción positiva de la tentación de jugar a los juegos de azar. En lugar de gastar tiempo y dinero en el juego, las personas pueden canalizar su energía en actividades más positivas y productivas.

Mejora de la autoestima: La adicción al juego puede tener un impacto negativo en la autoestima de las personas. Participar en actividades creativas puede ayudar a las personas a aumentar su confianza en sus habilidades. Al crear algo, las personas pueden alcanzar un sentido de logro y progreso, lo que puede mejorar su autoestima.

Desarrollo de habilidades: Las actividades creativas pueden ayudar a las personas a desarrollar nuevas habilidades y talentos. Al trabajar en una actividad creativa, las personas pueden mejorar su capacidad para concentrarse, resolver problemas y aprender nuevas técnicas y habilidades.

Oportunidades de socialización: Al igual que con el ejercicio físico, las actividades creativas pueden proporcionar oportunidades de socialización positivas. Las personas pueden participar en clases o talleres de arte, música o teatro, lo que les permitirá conectar con otras personas que comparten sus intereses.

Algunas opciones creativas son, por ejemplo, pintar con acuarelas, óleos o lápices de colores, escribir poesía, cuentos o blogs, aprender a tocar un instrumento musical, hacer manualidades, crear diseños gráficos, aprender habilidades culinarias, etc.

Actividades Sociales

Las actividades sociales tienen muchos beneficios para las personas adictas al juego de azar. Algunos de ellos son:

Reducción de la soledad y el aislamiento: Las personas adictas al juego pueden sentirse solas y aisladas, ya que su adicción puede afectar su capacidad para conectar con otras personas. Participar en actividades sociales puede ayudar a las personas a sentirse más conectadas y a reducir los sentimientos de soledad y aislamiento.

Oportunidades para aprender habilidades sociales: Las actividades sociales pueden proporcionar oportunidades para que las personas aprendan nuevas habilidades sociales y mejoren sus habilidades existentes. Al interactuar con otras personas en un entorno social, las personas pueden mejorar su capacidad para comunicarse, escuchar y resolver conflictos.

Desarrollo de relaciones positivas: Al participar en actividades sociales, las personas pueden desarrollar relaciones positivas con otras personas. Al conectarse con personas que comparten intereses similares, las personas pueden desarrollar amistades significativas y duraderas, lo que puede ser muy útil en la recuperación de la adicción al juego.

Reducción del estrés y la ansiedad: Las actividades sociales pueden ayudar a reducir los niveles de estrés y ansiedad al proporcionar una distracción saludable y una oportunidad para socializar y divertirse. Hay muchas opciones para realizar este tipo de actividades, tales como: organizar una cena con amigos, unirse a un club de lectura, hacer voluntariado, practicar senderismo o ciclismo en grupo, asistir a clases de baile, yoga o meditación, y participar en eventos culturales o festivales de música.

Las actividades sociales pueden ser muy beneficiosas para las personas adictas al juego de azar. Al participar en actividades sociales, las personas pueden mejorar su bienestar emocional y mental, lo que puede ser muy útil en su recuperación de la adicción al juego.

Voluntariado

El voluntariado puede ser muy beneficioso para las personas adictas al juego de azar. Algunos de los beneficios que pueden experimentar al participar en el voluntariado son:

Sentido de propósito: El voluntariado puede proporcionar un sentido de propósito y significado a la vida de las personas. Al ayudar a otros y aportar positivamente en la comunidad, las personas pueden sentirse valiosas y útiles.

Mejora de la autoestima: El voluntariado puede ayudar a las personas a sentirse más positivas acerca de sí mismas y aumentar su confianza en sus habilidades. Al ayudar a los demás, las personas pueden encontrar el sentido de logro y progreso. También puede proporcionar oportunidades para recibir retroalimentación positiva y sentirse valorados por otros.

Desarrollo de habilidades: El voluntariado puede ayudar a las personas a desarrollar nuevas habilidades y talentos. Al trabajar en un entorno de voluntariado, las personas pueden mejorar su capacidad para comunicarse, resolver problemas y trabajar en equipo.

Oportunidades de socialización: El voluntariado puede proporcionar oportunidades de socialización positivas. Las personas pueden conocer a otros voluntarios y colaboradores en su trabajo voluntario, lo que les permitirá conectarse con otras personas que comparten sus intereses y valores.

Las personas pueden elegir el área que más se ajuste a sus intereses y habilidades para realizar su actividad voluntaria, como por ejemplo trabajar con niños, personas mayores, personas con diversidad funcional, animales, protección del medio ambiente, entre otros.

Actividades Educativas y Formativas

La formación puede ser muy beneficiosa para las personas adictas al juego de azar. Algunos de los beneficios que pueden experimentar al participar en la formación son:

Habilidades y conocimientos: La formación puede ayudar a las personas a mejorar su empleabilidad y sus perspectivas de carrera. Las personas pueden aprender nuevas habilidades técnicas o profesionales que les permitan obtener un empleo mejor remunerado y más satisfactorio.

Cambio de enfoque: Puede proporcionar una distracción saludable para las personas que luchan contra la adicción al juego. Al enfocarse en aprender y mejorar sus habilidades, las personas pueden reducir la tentación de jugar y cambiar su enfoque a algo más positivo y productivo.

Sentido de logro: La formación puede hacer experimentar una sensación de logro y progreso a medida que las personas adquieren nuevas habilidades y conocimientos. Esto puede mejorar su autoestima y proporcionar una sensación de satisfacción personal.

Conexiones sociales: Estas actividades pueden proporcionar oportunidades para hacer conexiones sociales positivas. Las personas pueden conocer a otros estudiantes y profesionales en su campo de estudio, lo que les permite conectarse con otras personas que comparten sus intereses y valores.

Algunos ejemplos son: cursos de programación, de capacitación para el empleo, aprender idiomas, fotografía, diseño gráfico, entre otros.

Viajes

Viajar puede ser muy beneficioso para las personas adictas al juego de azar por varias razones:

Nuevas experiencias: Viajar puede proporcionar nuevas experiencias y desafíos emocionantes que pueden ayudar a las personas a salir de su rutina diaria y a evitar situaciones que puedan desencadenar su adicción al juego.

Reducción del estrés: Facilita una forma de escapar del estrés y la ansiedad que pueden ser desencadenantes de la adicción al juego. Al estar en un ambiente nuevo y diferente, las personas pueden reducir su nivel de estrés y encontrar un espacio para relajarse y disfrutar.

Conexiones sociales: Proporciona oportunidades para hacer conexiones sociales positivas y establecer nuevas relaciones con personas que tienen intereses y experiencias similares. Esto puede ayudar a las personas a sentirse más conectadas y apoyadas, lo que puede ser muy útil en su recuperación de la adicción al juego.

Perspectiva: Viajar puede ayudar a las personas a ganar una nueva perspectiva sobre su vida y sus desafíos, lo que puede ayudarles a encontrar nuevas formas de lidiar con sus problemas y enfrentarlos de manera más efectiva.

Autodescubrimiento: Ayudar a las personas a descubrir nuevas cosas sobre sí mismas y a desarrollar una mayor confianza y autoestima. Al superar los desafíos y explorar nuevos territorios, las personas pueden sentirse más capaces y seguras en sí mismas, lo que puede ser muy útil en su recuperación de la adicción al juego.

Hay muchas opciones de destinos tanto nacionales como internacionales. Algunos ejemplos de destinos pueden ser: playas, montañas, ciudades históricas, parques nacionales, zonas rurales, entre otros.

2. ÁREA LABORAL

2.1. Itinerarios Orientación Laboral

2.1.1. INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de orientación laboral, nos referimos a un proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúan a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibiliten el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo.

Este proceso por el cual se marcan los itinerarios de inserción, dependiendo de las estrategias y técnicas que utilicemos, nos llevará a dar una respuesta integral, con una metodología holística. Siendo ésta, una metodología centrada en la persona como un todo, siendo protagonista de su propio proceso de mejora, teniendo en cuenta sus deseos, necesidades y demandas, así como sus requerimientos adaptativos a las características del colectivo con el que vamos a trabajar.

La formación y orientación laboral, también conocida como FOL, es la especialidad que nos permite desarrollar estos itinerarios desde la rica combinación de la educación y la orientación laboral para ayudar a las personas que necesitan apoyo a la hora de escoger sus campos de trabajo y/o recualificar y apoyar a las personas que son usuarias de nuestros servicios de orientación en FEJAR, las personas recuperadas de adicciones.

LA MUJER Y EL HOMBRE SON SERES EN BUSCA DE SENTIDO. Desde que nacemos necesitamos dar sentido a cada acto que realizamos o a cada decisión que tomamos: en familia, en el centro educativo, con los amigos, en el municipio, a solas, en compañía, etc.. ¿Qué es lo que da sentido a tus acciones y decisiones?

Es preciso plantearse varias preguntas: ¿Por qué y para qué lo haces? ¿Por qué haces una cosa y dejas de hacer otras?

TUS METAS TUS OBJETIVOS. Si tienes metas y objetivos bien claros y definidos todo lo que hagas o decidas tendrá un sentido que te llevará a lograr la meta y el objetivo final. Lo importante es saber quién eres, y qué quieres conseguir. Cuanto antes lo decidas antes lo lograrás y te sentirás bien. Sueña, imagina. Créetelo y ponte en marcha!!!

2.1.2.- RECURSOS TECNOLÓGICOS Y BÚSQUEDA DE EMPLEO.

2.1.2.1 Empleos cada vez más digitales. La evolución de nuestra sociedad y economía hacia el terreno digital es imparable. Según los datos del portal especializado Ticjob, a lo largo de 2022 **el número de ofertas de trabajo en el sector TIC sumó nuevas subidas trimestre tras trimestre con respecto a los datos de años anteriores.** La digitalización y los procesos de transformación digital de las empresas van a continuar y con ellas las oportunidades laborales en el terreno tecnológico.

2.1.2.2 Digitalización de los procesos de selección. Muy relacionado con el cambio de nuestra sociedad hacia el sector TIC está la revolución en los procesos de selección. Inteligencia Artificial, vídeo currículum, posicionamiento SEO de los currículums con palabras clave, presencia en redes sociales especializadas o el uso masivo de APPs para localizar ofertas son algunos de los recursos que, según los expertos, necesitarás para encontrar empleo en 2023.

2.1.2.3 Formación y aprendizaje. Una de las claves de la sociedad digital es la constante formación y adquisición de nuevas competencias digitales que serán cada vez más importantes para encontrar empleo. Así como para acceder a nuevas oportunidades profesionales en este año que comienza.

2.1.2.4 La importancia del Networking. En un primer momento, esta práctica se asoció exclusivamente a personas emprendedoras, pero el tiempo ha demostrado que fomentar contactos profesionales y crear nuevas conexiones en el ámbito laboral será imprescindible a la hora de aumentar nuestras posibilidades de encontrar trabajo en estos momentos.

2.1.2.5 Smart City. Los nuevos entornos urbanos necesitan de nuevos profesionales para poner en marcha muchos de los procesos relacionados con su transición hacia el modelo Smart City. Ya puedes encontrar ofertas de empleo relacionadas con el sector de las Ciudades Inteligentes.

Competencias profesionales. Utilidad para la búsqueda de empleo.

Competencias más valoradas. Algunas de las competencias más valoradas en la actualidad por las empresas son:

Adaptabilidad: Modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el entorno.

Análisis de problemas: Identificar problemas, reconocer información significativa, buscar y coordinar datos relevantes, diagnosticar posibles causas.

Aprendizaje: Asimilar nueva información y aplicarla eficazmente.

Autoorganización: Organizar eficazmente la propia agenda de actividades, estableciendo prioridades y utilizando el tiempo de la manera más eficiente posible.

Tolerancia al estrés: Seguir actuando con eficacia bajo la presión del tiempo y haciendo frente al desacuerdo, la oposición y la adversidad.

2.1.3. PERFIL DE LAS PERSONAS ORIENTADORAS PROFESIONALES Y LABORALES

Como agente social de cambio, el/la Orientador/a ha de hacer una reflexión crítica y constante de su intervención y cuestionarse desde dónde y hacia dónde quiere dirigir su actuación; es decir, ¿su labor se centra en la gestión de recursos ejerciendo fundamentalmente una función informativa y derivativa, o va más allá y asume el papel de facilitador/a de los procesos de desarrollo de la persona, primando su función de ayuda y acompañamiento?

En base a estas cuestiones extraemos los siguientes grupos de características personales que debe reunir “EL PERFECTO ORIENTADOR/A:

A) Habilidades y destrezas de la persona orientadora:

- **Capacidad analítica y creatividad:** Detectar nuevas necesidades en las poblaciones atendidas; saber hacer un análisis de empleos y del mercado de trabajo; generar recursos innovadores que den respuestas a realidades diferentes; regular conflictos de manera creativa...
- **Flexibilidad y autoaprendizaje:** Adaptación a diferentes colectivos de intervención y a diferentes necesidades y peculiaridades de la población atendida; actitud positiva hacia la formación continua.
- **Liderazgo:** Incentivar y motivar a la acción a las personas atendidas, animar a la participación activa de esas personas, creación de expectativas realistas y positivas...
- **Comunicación:** Transmisión de información de manera eficaz, Organización y presentación de información y documentación; conocimientos y habilidades para la instrucción, capacidad pedagógica, diálogo...
- **Trabajo en equipo:** Desarrollar tareas donde intervienen diferentes profesionales; involucrarse en los fines y métodos del equipo con el que trabaja; capacidad de coordinación del trabajo interdisciplinar...
- **Relación con otras personas:** Empatía, comprensión, sensibilidad y justicia social, tolerancia, solidaridad, privacidad y confidencialidad (debe saber delimitar claramente adecuada); capacidad de relación con todas las personas; capacidad de escucha, afabilidad, paciencia, diálogo; capacidad de negociación.
- **Relación con uno/a mismo/a:** Autoestima, seguridad personal, autonomía, asertividad, madurez, equilibrio, capacidad de control, serenidad, afán de superación, capacidad de crítica constructiva, capacidad para reconocer los límites personales y entenderlos, no como obstáculos, sino como retos.
- **Relación con el entorno:** Resistencia al estrés, capacidad de adaptación y flexibilidad, iniciativa, capacidad para afrontar decepciones y fracasos, receptividad, constancia, polivalencia, capacidad para regular conflictos de manera positiva.
- **Capacidad de organización,** planificación y evaluación.
- **Actitud crítica, razonamiento y organización.** No dar las cosas por sentadas, explorar en el porqué se realizan así y proponer propuestas razonadas y meditadas para la organización.
- **Capacidad de trabajo y capacidad de resolución.** Centrarse en el trabajo a realizar, priorizando en caso de ser necesario lo más importante y urgente, con una actitud resolutiva ante determinados conflictos o incompatibilidades.

B) Valores del orientador/a:

- **Respeto ante las diferencias individuales y sociales.** Autoconciencia de la influencia de prejuicios.
- **Creencia en el potencial para el desarrollo y crecimiento de la persona:** El fin último que ha de prevalecer desde las intervenciones que vamos a desarrollar es alcanzar que la persona se desenvuelva autónomamente en el entorno laboral en el cual delimite su interés.
- **Profesionalidad,** lo que implica responsabilidad y reconocimiento del límite de su papel.
- **Compromiso con el aprendizaje** y desarrollo profesional continuo.
- **Interés y actitud crítica** ante los cambios socio-económicos.
- **Confidencialidad:** Las cuestiones abordadas en el proceso de Orientación para el Empleo, así como los datos personales de nuestros usuarios/as han de quedar salvaguardados por el/la orientador/a.
- **Responsabilidad y dedicación.** Con involucración en el trabajo que está desarrollando, haciéndolo de la mejor forma que pueda con los recursos que dispone.

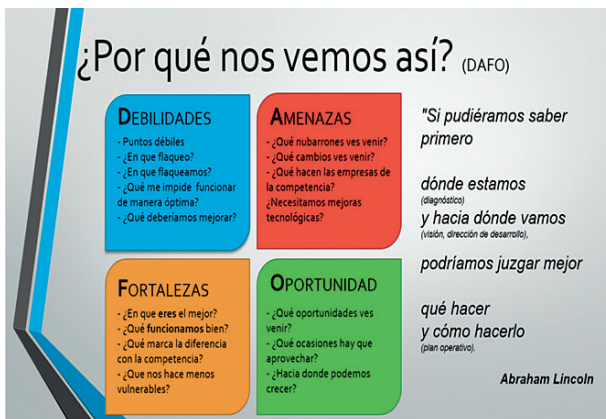
C) Actitudes del orientador/a:

- **Visión global:** Integrar y estructurar todos los recursos con los que cuenta, detectar carencias en los recursos y generar nuevos, analizar las problemáticas desde las diferentes perspectivas que las conforman.
- **Conducta ética:** Responsabilidad en su trabajo, enfoque desde una ética social en la intervención con las personas; confidencialidad; compromiso con el proceso de la persona orientada; respeto hacia la diversidad...
- **Conciencia de la calidad:** Evaluar la eficacia de los recursos y acciones que pone en marcha, reestructurar para mejorar el servicio de atención, desarrollar el trabajo orientado al cliente, dar y recibir retroalimentación, que permita modificar la intervención en función de las necesidades detectadas en cada paso del itinerario.

2.1.4. EMPRENDIMIENTOS PERSONALES...

¿QUE SON LAS TÉCNICAS DAFO PERSONAL? Es un método de autoconocimiento que ayuda a identificar las debilidades personales, amenazas, fortalezas y oportunidades. Permite a través de un análisis cual es el punto de partida para alcanzar el objetivo deseado.

¿COMO APLICARLAS EN NUESTRA BÚSQUEDA DE EMPLEO?



	ASPECTOS NEGATIVOS	ASPECTOS POSITIVOS
ORIGEN INTERNO	 DEBILIDADES Carencias y limitaciones desfavorables propias	 FORTALEZAS Características y habilidades favorables propias
ORIGEN EXTERNO	 AMENAZAS Factores externos desfavorables	 OPORTUNIDADES Factores externos favorables

¿CÓMO SOY...? ¿QUÉ DEBO MEJORAR?

<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Antipátic@ - Timidez - Mentiros@ - Indecis@ o insegur@ - Desleal - Ansiedad - Desconfiad@ - Con miedo 	<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legislación - Inflación - EREs - Desempleo - Escasez oferta laboral - Recortes - Crisis económica - Poco recursos financieros
<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amable - Perseverante - Sinceridad - Decidid@/energétic@ - Creativ@ - Fiable - Soñad@ - Prudente - Resiliente - Integr@ u honest@ - Optimista 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Emprendimiento o autoempleo - Las TIC's (Tecnologías de la Información y Comunicación) - Ayudarnos mutuamente siendo solidarios (si se puede)

DAFO CON ENFOQUE DE ANÁLISIS DE EMPRESA/ENTIDAD

	Amenazas	Oportunidades
Mercado	¿A qué obstáculos se enfrenta? ¿Qué hacen tus competidores? ¿Se tienen problemas de recursos de capital? ¿Puede algunas de las amenazas impedir totalmente la actividad de la empresa?	¿A qué buenas oportunidades se enfrenta la empresa? ¿De qué tendencias del mercado se tiene información? ¿Qué cambios de tecnología se están presentando en el mercado? ¿Qué cambios en la normatividad legal y/o política se están presentando?
	Debilidades	Fortalezas
Empresa	¿En qué puede mejorar la empresa? ¿Qué hace mal? ¿Qué debería evitar seguir haciendo? ¿Cuál es la principal debilidad de la empresa en la opinión de agentes externos? ¿Qué factores reducen las ventas o el éxito del proyecto?	¿Cuáles son las principales ventajas de la empresa? ¿Qué hace bien? ¿A qué recursos relevantes tiene acceso? ¿Qué consideran otras personas que son sus principales fortalezas? ¿Qué elementos facilitan obtener una venta?

2.1.5. ITINERARIOS DE INSERCIÓN PARA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LABORAL

A) Primer contacto y acogida en servicio...

- 1.- Acogida de personas que acuden a nuestros servicios.
- 2.- Valoración inicial.
- 3.- Entrevista Diagnóstico.
- 4.- Condiciones para el empleo; actitudes, aptitudes, disposición frente al empleo.
- 5.- DAFO.
- 6.- Mejorar recursos de empleabilidad.
- 7.- La prospección al mercado laboral.

B) Orientación profesional que se trabaja en plan de trabajo consensuado con los y las usuarias que acuden al servicio

- 1.- Acogida de personas que acuden a nuestros servicios.
- 2.- En función de la formación y/o experiencia laboral...
- 3.- Orientación para la mejora de la empleabilidad.
- 4.- Formación profesional, ocupacional y continua.
- 5.- Certificados de profesionalidad.
- 6.- Programas de recualificación para el empleo.
- 7.- FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES.

C) En líneas generales, la estructura de la entrevista de diagnóstico, debería seguir un esquema similar a este:

Momento inicial de la entrevista: PRIMER CONTACTO	<ul style="list-style-type: none"> - Recepción con una charla previa para crear un clima de confianza y compromiso entre el usuario y el orientador. - Resumir el propósito de la entrevista. - Presentación del orientador y de la acción de orientación. - Presentación del usuario, motivos de consulta, expectativas, motivaciones y situación laboral. - Marcar el tiempo de la entrevista (es importante ceñirse a él).
Cuerpo de la entrevista	<p>Presentación ocupacional del usuario. Se trata de tener un inventario exhaustivo haciendo una exploración de las variables ocupacionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ objetivo profesional, cualidades, aptitudes, forma de enfrentarse a los problemas de la vida, estilo de comunicación, lo que hace, lo que es capaz de aprender, toma de decisiones, motivación, información, habilidades, etc. <p>Es donde el orientador/a tiene que poner en práctica sus habilidades para conseguir exclusivamente la información relevante.</p>
Cierre de la entrevista	<p>La entrevista debe concluir cuando se han tratado todos los temas planteados y se ha conseguido reunir y registrar toda la información necesaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Resumen, conclusiones y diagnóstico por parte del orientador. ❖ Diseño del plan de trabajo. ❖ Tareas a realizar para la próxima cita. ❖ Acordar la fecha de la siguiente entrevista

2.1.6. LA ENTREVISTA DE TRABAJO

A) MI CURRÍCULUM VITAE: Es preciso tener clara las siguientes cuestiones para exponerlo en el documento final de Curriculum Vitae:

Quién soy. Qué sé hacer. Qué he hecho. Qué ofrezco.

Guión del Curriculum Vitae.

MARCA PERSONAL: “Distinguirse o Extinguirse”

INFORMACIÓN PERSONAL. Nombre, apellidos y dirección.

EXPERIENCIA LABORAL

- ✓ Fechas: de a
- ✓ Empezar por la más reciente y añadir aparte la misma.
- ✓ Información para cada puesto ocupado: Nombre, dirección y empleador.
- ✓ Tipo de empresa o sector al que pertenece.
- ✓ Puesto o cargo ocupados.
- ✓ Principales actividades y responsabilidades.
- ✓ Competencias

EDUCACIÓN/FORMACIÓN

- ✓ Fechas de a
- ✓ Nombre y tipo de organización.
- ✓ Principales materias o capacidades ocupacionales tratadas.
- ✓ Título cualificación obtenido.
- ✓ Competencias aprendidas o desarrolladas.

CAPACIDADES, COMPETENCIAS Y APTITUDES PERSONALES.

Adquiridas en la vida, carrera o profesión, no necesariamente avaladas por certificados.

Experiencias sociales, profesionales, personales y formativas.

LENGUA MATERNA

OTROS IDIOMAS: lectura, escritura y expresión oral.

CAPACIDADES, COMPETENCIAS Y APTITUDES SOCIALES.

Trabajar con personas. Comunicación, Trabajo en equipo, etc.

CAPACIDADES, COMPETENCIAS Y APTITUDES ORGANIZATIVAS.

Proyectos, coordinar, administrar, presupuestar y planificar.

CAPACIDADES, COMPETENCIAS Y APTITUDES TÉCNICAS.

Informática, ordenadores, equipos específicos y maquinaria.

CAPACIDADES, COMPETENCIAS Y APTITUDES ARTÍSTICAS.

Música, escritura, diseño, etc.

OTRAS CAPACIDADES, COMPETENCIAS Y APTITUDES no nombradas anteriormente.

PERMISOS DE CONDUCIR (Especificar).

INFORMACIÓN ADICIONAL.

Información importante: contactos, referencias, otras.

ANEXOS.

Enumerar los documentos anexos. Si hay tiempo de paro o sin trabajo: expresar actividades relacionadas con la marca personal desarrolladas.

Algunas ventajas de crear una marca personal fuerte y cuidada son:

- Distinguirti de tu competencia, ni todo el mundo lo hace o lo hace bien.
- Posicionarte como experto/a en tu sector.
- Conseguir nuevas oportunidades de empleo.
- Transmitir mayor confianza sobre tu perfil profesional. Conseguir un currículum optimizado en Internet. Ser un Referente en tu ámbito profesional.
- Aumentar tus redes de contacto y crear relaciones con otros profesionales.
- Mejorar el networking (contactos y relaciones profesionales en red) con personas de tu sector.

B) ERRORES A EVITAR QUE PUEDAN DAÑAR MI MARCA PERSONAL Y CURRÍCULUM VITAE

- 1) No definir tu identidad. Marca personal.
- 2) No tener los objetivos definidos.
- 3) No seguir una estrategia.
- 4) Usar redes sociales inadecuadas.
- 5) Copiar la marca personal de otro profesional.
- 6) Tener diferentes nombres de usuario/a.
- 7) Pensar que ya lo tienes hecho.
- 8) Ser inconstante.
- 9) No estar en constante actualización.
- 10) No realizar Networking. No conocer tu entorno, oportunidades y contactos.

C) MI CARTA DE PRESENTACIÓN

Exponer de forma clara, concisa, completa y concreta: Mi Marca personal.

- ✓ Quién soy.
- ✓ Qué ofrezco a las empresas, a los negocios y a la sociedad.

D) MI PORTFOLIO O PORTAFOLIO. MIS EVIDENCIAS PROFESIONALES Y PERSONALES

El portfolio es un método de enseñanza, aprendizaje y evaluación que consiste en la aportación de producciones de diferente índole por parte del estudiante o persona trabajadora a través de las cuáles pueden juzgar sus capacidades en el marco de la disciplina o materia de estudio o trabajo.

E) LA ENTREVISTA DE TRABAJO O SELECCIÓN

- Cómo convencer al empleador/a de que eres la persona candidata oportuna para el puesto ofertado.
- Conocer y preparar detalladamente tu trayectoria formativa y profesional.
- Saber exponer tu marca personal.
- Preparar detalladamente tu trayectoria profesional puede ser casi más importante que el famoso currículum Vitae.

Para que puedas preparar de forma más óptima tu información es recomendable el uso de una herramienta que te puede ser útil, se trata de la "Línea del Tiempo" muy utilizada para el estudio de aquella información que se desarrolla en el tiempo y donde hay que destacar hechos importantes.

En esta línea del tiempo puedes hacer divisiones temporales de forma visual y elaborada por tí de aquellos momentos en los que conseguiste un logro personal o profesional.

A LAS EMPRESAS EN LAS QUE ME GUSTARÍA TRABAJAR. LO QUE PIDEN LAS EMPRESAS HOY.

Es preciso conocer el perfil y lo que ofrece la empresa en la que deseo trabajar, además de saber cómo atiende y qué objetivos tiene con el cliente y con los productos que vende.

F) MODELO DE CARTA DE PRESENTACIÓN.

A/A Responsable recursos humanos empresa...
Dirección,
Correo electrónico

De/ Margarita Giménez Santos
Correo Electrónico
teléfono...

Estimado/a responsable de recursos humanos,

Le hago llegar esta carta unida a mi currículum vitae con el fin de que me tenga en cuenta para un proceso de prácticas dentro de la empresa/entidad.

Actualmente estoy finalizando un grado superior en marketing y publicidad y me gustaría entrar de una forma más profesional en el campo del SEO y el SEM a través de las 400 horas de prácticas que necesito hacer para completar mi curso. Se que Consolidar Barcelona es una de las empresas líderes de la ciudad en este área.

Como compensación por el tiempo que tendrán que dedicar para instruirme, puedo contribuir con mis aptitudes en la escritura para participar con el copy que la empresa necesite. Considero que tengo aptitudes para escribir que puedo demostrar con trabajos realizados en el grado.

Espero que pueda considerar mi proposición y podamos tener una conversación al respecto.

Les saluda cordialmente,

Daniela Miramontes Montez
(firma)

2.1.7. ANEXOS DE HERRAMIENTAS PARA TOMA CONTACTO Y EVALUATIVAS

ANEXO-I CONDICIONES PARA EL EMPLEO

PROGRAMA:		
LOCALIDAD:		
ORIENTADORA/O:		
ALUMNO/A-TRABAJADOR/A:		
D.N.I. / N.I.E.:	FECHA DE NACIMIENTO:	TLF.
DIRECCIÓN:		
C. P.:	MUNICIPIO:	

CONDICIONES PARA EL EMPLEO

Valora las afirmaciones de 1 a 4 siendo: 1 totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo.

❖ Actitudes frente al empleo	1	2	3	4
- Es más importante el trabajo que la familia				
- Defiendo mucho mi postura porque suelo llevar razón				
- Me implico mucho en mi puesto de trabajo				
- Estoy dispuesta/o a ganar el SMI (1080 €) por 8 horas de trabajo diario.				
- Por menos de 1.200 € 8h/día al mes no trabajo.				
- Prefiero agotar mi prestación antes de incorporarme a un trabajo.				
- Me gusta trabajar en equipo				
- Prefiero trabajar solo/a				
- Me gusta mi oficio				
- Me gusta un ambiente de trabajo comunicativo				
- Me gusta tener un puesto de encargado/a en la empresa/entidad				
- Busco un contrato de trabajo indefinido por la estabilidad laboral				
- Si tengo que enfrentarme a algún compañero/a por trabajo no me lo pienso				

❖ Aptitudes frente al empleo	1	2	3	4
- Tengo una puntuación alta en mis evaluaciones formativas				
- Tengo los conocimientos necesarios para desarrollar mi puesto de trabajo				
- Quiero ampliar mi formación				
- Soy una persona organizada				
- Me considero como un líder dentro del equipo de trabajo				
- Soy bueno/a en actividades de venta comercial				
- Me gustan los proyectos a largo plazo				
- Tengo capacidad de persuasión				
- Me gustan las tareas rutinarias				
- Me gustan las tareas variadas				
- Valoro el trabajo al aire libre				
- Prefiero el trabajo de oficina				
- Me gusta que me marquen tareas diarias				
- Soy flexible				
- Tengo buena capacidad para aprender tareas nuevas				
- Termino las tareas encomendadas				
- Estaría dispuesto/a a realizar un curso de formación a cargo de la empresa antes de ser contratado/a				

❖ Disposición frente al empleo	1	2	3	4
- Mi disponibilidad es completa				
- Prefiero trabajar a turnos				
- Tengo cargas familiares que condicionan mi horario de trabajo				
- Puedo trabajar los fines de semana				
- Me gusta la jornada partida (mañana y tarde: horario comercio / oficina)				
- Tengo flexibilidad para la movilidad geográfica				
- Estoy dispuesto a viajar con frecuencia.				
- No me importaría tener que cambiar mi residencia habitual por motivos laborales				
- Estoy dispuesto/a a trabajar más de 8 horas diarias				
- Prefiero un trabajo que requiera esfuerzo físico				
- Soy más resolutivo/a en ambientes de trabajo competitivos				

❖ Expectativas frente al empleo	1	2	3	4
- Me gustaría trabajar en una empresa familiar				
- Prefiero trabajar para una gran compañía o multinacional				
- Quiero ser mi propio jefe/a (autónomo)				
- Mi objetivo es trabajar para la Administración Pública.				
- Mi siguiente objetivo es continuar mis estudios.				

Una vez hemos analizado las respuestas y valoraciones del alumno-a trabajador/a , se debe también reflexionar acerca de los datos obtenidos en la primera entrevista de diagnóstico (formación, experiencia profesional, situación familiar, económica...) y sacar de ello un análisis completo de las fortalezas y debilidades del alumno/a-trabajador/a (técnica D.A.F.O) para contrastarlo con las realidades del mercado laboral de la zona donde se interviene.

Resumen D.A.F.O. (Debilidades / Amenazas / Fortalezas / Oportunidades).

Gracias al siguiente cuadro podrás plasmar tus puntos Fuertes / Débiles, y las Oportunidades / Amenazas que puede ofrecerte el mercado (sector industrial, tipo de empresa, empresa concreta, puesto específico...), y obtener las conclusiones finales, que te serán de gran ayuda a la hora de enfocar la realización de tu Currículum.

DEBILIDADES

FORTALEZAS

AMENAZAS

OPORTUNIDADES

Fdo: Alumna/o

ANEXO II DETECCIÓN DE NECESIDADES – EVALUACIÓN Y PROPUESTAS DE ACCIÓN

PLAN DE TRABAJO

PROGRAMAS:

LOCALIDAD:

ORIENTADOR/A:

NOMBRE Y APELLIDOS DE PERSONA USUARIA:

D.N.I. / N.I.E.:

❖ **DETECCIÓN DE NECESIDADES** respondiendo a las siguientes preguntas en cada punto.

> Planificación:

¿Posee agenda de búsqueda de empleo (organiza)?

¿Ha participado en alguna acción de orientación laboral? ¿Qué opinión le merecen?

> Información:

¿Conoce bolsas de empleo de la zona? ¿Está inscrito en alguna de ellas?

¿Está interesado/a o conoce las convocatorias de empleo público?

¿Utiliza medios de comunicación para buscar ofertas (Internet, prensa,...)?

> Formación:

¿Demanda algún tipo de formación? ¿Cuál?

En caso de personas extranjeras ¿tiene la formación homologada? Si no fuese el caso ¿conoce los trámites para homologarla?

> Habilidades para la Búsqueda de Empleo:

¿Sabe hacer un Currículum Vitae?

¿Presenta autocandidaturas en las empresas (carta de presentación)?

¿Qué habilidades tiene para afrontar una entrevista de trabajo? (Si se siente nervioso, seguro, no sabe lo que le preguntan, no ha pasado nunca un proceso de selección...)

> Motivación:

¿Qué expectativas tiene frente al trabajo?

¿No descarta el autoempleo una vez finalizado el programa? ¿Hacia dónde encaminaría su iniciativa empresarial?

¿Conoce las Políticas Activas de Empleo? (Ayudas) ¿Está interesado en ampliar información sobre alguna de ellas?

EVALUACIÓN Y PROPUESTA DE ACCIONES:

Necesidades:

- Necesidades Principales:
- Necesidades Secundarias:

Aptitudes:

- Puntos fuertes:
- Puntos débiles:

Objetivos:

- A corto plazo:
- A medio plazo:
- A largo plazo:

ANEXO III ENTREVISTA DE DIAGNÓSTICO

FECHA: _____

PROGRAMA: _____

LOCALIDAD: _____

COORDINADOR/A: _____

DATOS PERSONALES

NOMBRE Y APELLIDOS: D.N.I. / N.I.E.: FECHA NACIMIENTO: NACIONALIDAD: DIRECCIÓN: TELÉFONO: E-MAIL:	CARNET DE CONDUCIR: A __ A1 __ B __ C __ C+E __ D1 __ D __
FECHA INSCRIPCIÓN COMO DEMANDANTE: OF. DE EMPLEO (LOCALIDAD):	VEHÍCULO PROPIO: SI NO OTROS:
PERCEPTOR/A DE PRESTACIÓN (especificar cual):	

DATOS ACADÉMICOS / FORMATIVOS

- FORMACIÓN REGLADA HOMOLOGADA (marcar con una "x")

Analfabeto/a
 Sin estudios
 Certificado de Escolaridad
 Graduado Escolar (hasta 8º E.G.B.)
 Educación Secundaria Obligatoria
 Programa de Cualificación Profesional
 FPI (Grado Medio)
 FPII (Grado Superior)
 Diplomatura
 Licenciatura

	Año de finalización	Nombre del centro donde se cursó
Certificado de Escolaridad		
Graduado Escolar		
Programa de Cualificación Profesional		
Educación Secundaria Obligatoria (ESO)		
FPI (Grado Medio)(Especificar la Rama)		
FPII (Grado Superior)(Especificar la Rama)		
Diplomatura		
Licenciatura		

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA HOMOLOGADA

Denominación del curso	Centro de Formación	Año de realización	Nº de horas

IDIOMAS

	Nivel hablado	Nivel escrito	Nivel traducido

FORMACIÓN EN NUEVAS TECNOLOGÍAS:

Ómnica Básica: _____

Internet: _____

¿Posees conexión a internet en casa? _____

Demanda de Formación (¿tiene interés en realizar algún tipo de curso?):

EXPERIENCIA LABORAL

Fecha	Ocupación	Empresa	Localidad

"Describir las funciones de cada ocupación si se considera necesario."

Preferencias ocupacionales:
 (¿En qué puesto le gustaría trabajar cuando finalice el Taller de Empleo/Escuela Taller?)

DATOS SOCIO-ECONÓMICOS

SITUACIÓN LABORAL

Causa de despido del empleo anterior:
 Alguna otra ocupación retribuida / indicar:
 Métodos de búsqueda / consecución de empleos anteriores:
 Radio de movilidad geográfica (en km.):

SITUACIÓN JURÍDICA (si procediese cumplimentar)

Inmigrante / Refugiado / Desplazado

- Situación y permisos:
- Antecedentes penales:
- Pensiones, ayudas:

SITUACIÓN SANITARIA

Discapacidad reconocida / Grado % :
 En caso de tener alguna discapacidad ¿tiene problemas para encontrar un empleo? ¿Por qué?

SITUACIÓN FAMILIAR

Estado civil: S __ C __ D __ SP __ PH __ V __
 Situación laboral de los familiares cercanos (cónyuge, hijos...):
 Cargas familiares (menores / mayores a su cargo):

SITUACIÓN VIVIENDA

Vivienda propia _____ Vivienda Hipotecada _____
 Alquiler _____

ANEXO-IV TUTORÍAS DE SEGUIMIENTO

ZONA/COMARCA DE INTERVENCIÓN: _____

LOCALIDAD: _____

PERSONA ORIENTADORA: _____

NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA USUARIA: _____

D.N.I. / N.I.E.: _____

ACCIONES DE SEGUIMIENTO:

Sesión 1 (FECHA):
Sesión 2 (FECHA):
Sesión 3 (FECHA):
Sesión 4 (FECHA):

2.1.8. RECURSOS TECNOLÓGICOS Y PORTALES PARA LA BÚSQUDA DE EMPLEO: WEB GRAFÍA.

- <https://granjasteco.es/>
 Empresa emprendimientos verdes donde te ayudan a crear un negocio de creación de granjas de huevos ecológicos.
- <https://www.infojobs.net/ofertas-trabajo/portal-empleo>
- <https://es.indeed.com/>
- <https://es.linkedin.com/>
- <https://www.orientacionparaempleo.com/como-funciona-el-buscador-de-ofertas-de-google-buscar-empleo-con-google/>
- <https://www.infoempleo.co>
- <https://www.hacesfalta.org/oportunidades/remuneradas/buscarador/?sw=e>
- <https://jobtoday.com/es>
- <https://www.monster.es/>
- <https://www.empleate.gob.es/empleo/#/>
- <https://www.trabajos.com/>
- <https://www.jobatus.es/>
- <https://www.primerempleo.com/>
- <https://www.trabajando.es/>

3. ÁREA ECONÓMICA Y JURÍDICA

3.1. Planes de reestructuración.

Si bien es cierto que una característica común de las personas con trastorno por juego es la afectación en gran medida del área económica, ya que, en la época de actividad de juego, la persona ha sufrido un incremento en el tiempo y en las cantidades económicas apostadas, por la propia evolución de la enfermedad, existe tolerancia y se aumentan los tiempos y cantidades que se le emplea al juego para obtener iguales niveles de satisfacción. Esto conlleva que progresivamente se va reduciendo su economía personal y también la familiar, además de la solicitud de préstamos, créditos,... Es por ello que se procede a detallar los recursos de reestructuración que en la actualidad podemos contar para recomponer esta área, aunque en cada situación se estudiará lo más adecuado, siendo recomendable contar con la asistencia y orientación de un/a abogado/a que pueda planificar la reestructuración.

PLANES DE REESTRUCTURACIÓN

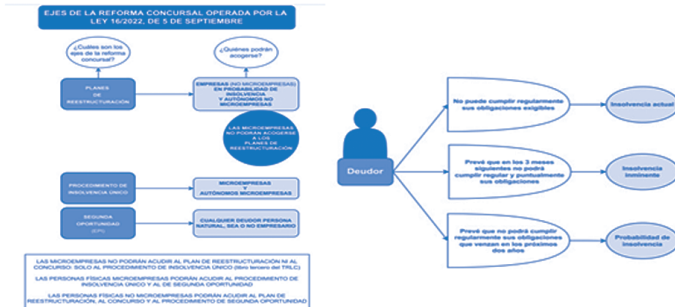
La Nueva Ley de Septiembre 2022, de reforma del texto refundido de la ley concursal ¿Qué ha supuesto la Ley 16/2022, de 5 de septiembre, para el sistema de insolvencia español?

Ha supuesto un cambio integral del sistema de insolvencia español, dirigido a su flexibilización y agilización, en torno a tres pilares o ejes básicos:

- El favorecimiento de los mecanismos pre concursales para facilitar la reestructuración de empresas viables y la liquidación rápida y ordenada de las que no lo son. El libro segundo del TRLC (Texto Refundido Ley Concursal) es el encargado de su regulación.
- La reforma del procedimiento concursal (libro primero del TRLC) y la introducción de un procedimiento de insolvencia único para microempresas (libro tercero del TRLC).
- La configuración de un **procedimiento de segunda oportunidad más eficaz**.

La figura central de este sistema pre concursal son los **planes de reestructuración**, que se conciben como instrumentos dirigidos a evitar la insolvencia, o a superarla, y que permiten una actuación en un estadio de dificultades previo al de los anteriores instrumentos pre concursales.

Introducción de una nueva figura: el **experto en la reestructuración**, que se configura como un profesional que actuará de intermediario, básicamente asistiendo al deudor y a los acreedores en las negociaciones y en la elaboración del plan de reestructuración e informes que procedan. Se recomienda acudir a un experto en la materia para la gestión del Plan de reestructuración, especialmente un/a abogado/a o despacho de abogados, especializados en derecho concursal.



Solicitud créditos, tarjetas,...

La opción de solicitar créditos, tarjetas y demás gestiones para cubrir una deuda o para unificar las deudas y cubrirlas con otros créditos, préstamos, se equipara a agrandar el agujero negro en el que se está inmerso/a



Se puede dar el caso real que una familia se vea envuelta en un “mar de deudas” en las que incurra por ayudar, pero que lejos de eso le puede llevar a su propio hundimiento. Lo más recomendable es:

**NUNCA AVALAR, NUNCA FIAR, NUNCA SOLIDARIAMENTE,
NUNCA OFRECER LA HIPOTECA DE LA CASA COMO GARANTÍA,
NUNCA PEDIR LO QUE NO SE PUEDE AFRONTAR
PENSANDO QUE EN EL FUTURO TODO SE VA A ARREGLAR...**

Entrando a modo gráfico en un caso práctico, se detallan a continuación los pasos erróneos que se dieron, mostrando este caso como ejemplo de lo que NO se debe hacer, sirviendo de prevención para no incurrir en éstos:

1º Fueron a su entidad financiera habitual, EN LA QUE TIENEN LOS INGRESOS RECURRENTE DOMICILIADOS, a pedir más crédito. Por encima de la capacidad de repago (pudiendo calcularla en distintas páginas. Recomendamos esta: https://app.bde.es/asb_www/es/cuota.html#/principalCuota)

2º Les hicieron firmar la solicitud, la declaración de bienes y pidieron más CANTIDAD buscando justificantes de inversión suficientes. A veces guiados por el propio personal, personal comercial de la entidad financiera. Inversión falsa.

3º Lo más habitual es que la entidad financiera pida MÁS GARANTÍAS que las personales y además solidariamente.

4º Es ahora cuando aparecen como por arte de magia los padres, los hermanos, los abuelos, incluso algún amigo de toda la vida (que seguramente pronto dejará de serlo para siempre. Para aparecer en CIRBE (La Central de Información de Riesgos del Banco de España (de ahí el acrónimo CIRBE), que es un registro en el que figuran la inmensa mayoría de los préstamos, créditos y avales que los bancos del país mantienen con sus clientes, y que actúa como bloqueo al solicitar un préstamo) se debe tener una obligación de pago superior a 9.000,00 € con una misma entidad de crédito. Las cantidades inferiores no salen detalladas.

5º Llega el gran momento, el de la concesión del crédito, siempre algo menos de lo que se quería, así son las entidades financieras, se entiende que afortunadamente para todos/as, ofreciendo el paraguas cuando hace sol y no cuando llueve.

6ª Ese nefasto día, el día que se firma y donde va tanto avalista al notario, se pone el dinero en la cuenta y se empiezan a transferir fondos hacia los “pozos”, hacia los agujeros que había, tapando algunos, pero no todos.

7º No es suficiente el dinero obtenido para cubrir los agujeros que ya había. O sí, pero si sobra un poco lo celebramos, que como parece que no habrá que devolverlo...

8º Es frecuente que la entidad financiera de referencia dé bastante menos de lo que se necesitaba para tapar “agujerillos”. Nos ponemos a pensar y reformulamos la estrategia.

9º Vamos a otra entidad financiera. Pero en la nueva no nos conocen y, además de exigimos domiciliar los ingresos recurrentes y algunos recibos corrientes, dilatarán el plazo de concesión y, mientras tanto, nos cobran comisiones de mantenimiento, de hasta 60€ trimestrales, que normalmente cargan en descubierto y por el que cobran además otra comisión de descubierto más el 30% por los días de descubierto.

10º Si nos dan algo, lo que sea, es tan tarde que ya no llega para casi nada y encima SE DEBE, HAY QUE DEVOLVERLO y como no se es cliente, el tipo de interés es MÁS ALTO.

11º Nos ponemos a pensar OTRA VEZ y acudimos a un REUNIFICADOR DE DEUDA. En el momento que se contacta con estos “especialistas” se están extrayendo las primeras paladas de la tumba financiera personal, obligándose a solicitar ayudas sociales como la RAI (Renta Activa de Inserción de 300 €/mes durante 30 meses), entrando a formar parte de Ficheros como: ASNEF (El Fichero ASNEF es una base de datos de incumplimiento de obligaciones dinerarias que cubre todos los productos financieros en cuanto a información relativa a la solvencia patrimonial y de crédito), el BADEXCUG (El Fichero BADEXCUG con información sobre incumplimiento de obligaciones dinerarias (datos negativos o relativos a incumplimientos de morosidad), facilitada por el acreedor o por quien actúe por su cuenta o interés; tiene la finalidad de proporcionar información sobre solvencia patrimonial y crédito). Experian (compañía tecnológica especializada en gestión del riesgo de crédito, fraude, herramientas y motores de decisión, analítica avanzada y datos), etc.

12º Y mientras llega la “reunificación” (absurda, claro) vamos “picando” en revolving abusivas, etc.

**HAY UNA SALIDA: PRESENTAR CUANTO ANTES
LA SOLICITUD DE EXONERACIÓN DEL PASIVO INSATISFECHO (EPI)
- LA SEGUNDA OPORTUNIDAD -**

Ley de la segunda oportunidad

¿QUÉ ES LA LEY DE SEGUNDA OPORTUNIDAD?

La Ley de Segunda Oportunidad es un mecanismo legal que permite a particulares y autónomos en situación de insolvencia renegociar sus deudas o cancelarlas de forma total o parcial. Es un procedimiento pensado para que las personas físicas, con o sin actividad empresarial, que no puedan hacer frente a sus obligaciones de pago eliminen total o parcialmente sus deudas y puedan empezar de cero.

El objetivo de este procedimiento es ayudar a quien se encuentra en una situación de insolvencia o quiebra a superarla, sin que por ello se descuide los derechos de cobro de los acreedores. El procedimiento de segunda oportunidad en España cumple una triple función, social (regeneración de la economía ciudadana), de efectividad de cobro (transparencia y disposición para los acreedores), y economía procesal (unificación de reclamaciones de cantidad en un único proceso polivalente).

Hay que cumplir una serie de requisitos especificados en la ley para poder acogerse a la segunda oportunidad, pero a cambio el deudor podrá excluir el principio de responsabilidad patrimonial universal recogido en el artículo 1911 del Código Civil:

Del cumplimiento de las obligaciones responde el deudor con todos sus bienes, presentes y futuros.

IDEAS CLAVE

- La Ley de Segunda Oportunidad permite cancelar hasta el 100% de las deudas pendientes, siempre que se cumpla con los requisitos para acogerse.
- Es necesario tener deudas (aunque estén al corriente de pago) con al menos dos acreedores diferentes: entidades financieras, proveedores, Hacienda, Seguridad Social...
- Tras la reforma de 2022 de la Ley de Segunda Oportunidad se acortan los plazos (hasta un máximo de 18 meses), se simplifica el procedimiento y se abaratan los costes.
- Con la nueva Ley de Segunda Oportunidad es posible cancelar hasta un máximo de 10.000 € de deuda con Hacienda y otros 10.000 € de deuda con la Seguridad Social.
- Ya no es necesario intentar un acuerdo extrajudicial con los acreedores para acogerse a la Ley de Segunda Oportunidad, siendo posible acudir a fase judicial directamente.
- El solicitante podrá escoger entre sacrificar su patrimonio y cancelar todas sus deudas, o salvar su vivienda y asumir un plan de pagos para saldar la parte de las deudas que no se cancelen.
- Con la Ley de Segunda Oportunidad se paralizan los embargos y procesos de reclamación de deudas, y una vez finalizado el proceso se consigue la salida de los ficheros de morosidad.

La mediación deja de ser una exigencia. Se vuelve al sistema previsto en el artículo 178.2 LC, pero obligará al deudor a abonar, además de los créditos privilegiados y masa, el 25% de los créditos ordinarios.

En lo que respecta a la tramitación de la solicitud, se recoge un nuevo trámite de alegaciones del deudor. Ahora, tras haber solicitado éste la exoneración y haber dado traslado a la administración concursal y a los acreedores personados, se dará traslado al deudor de las alegaciones presentadas por éstos, por si a la vista de las mismas desea modificar su solicitud de exoneración definitiva, por la de exoneración provisional. Ello es relevante, porque si el deudor cree haber abonado todo el crédito masa y privilegiado y se pone de manifiesto que ello no es así, podrá redirigir su solicitud al plan de pagos.

Sin embargo, el apartado 2, que hace referencia a aquellos deudores que acuden al concurso y piden la exoneración del pasivo insatisfecho sin haber intentado previamente a la mediación, refiere a que su beneficio se extenderá únicamente al 75% del crédito ordinario y al 100% del subordinado.

En la tramitación del beneficio de exoneración provisional, tras dar traslado a los acreedores del plan de pagos propuesto por el deudor, se establece un nuevo trámite procesal, por medio del cual se da traslado al deudor de las alegaciones del administrador concursal y los acreedores, por si quiere modificar las previsiones del plan.

En la tercera vía, **el juez podrá ahora conceder la exoneración si el deudor hubiera destinado al menos la mitad de sus ingresos embargables -esto ya estaba en la regulación anterior-, o -se añade ahora- la cuarta parte de dichos ingresos cuando dicho deudor se encuentre situado en el «umbral de exclusión» previsto en el Real Decreto Ley 6/2012.**

¿CUÁNTO SUELE DURAR EL PROCEDIMIENTO DE LA LEY DE SEGUNDA OPORTUNIDAD?

La duración varía significativamente en función de cada caso concreto, pero como regla general se puede hablar desde unos pocos meses hasta el máximo de **18 meses** que actualmente fija la ley para los casos más complejos o en localidades con juzgados más saturados.

Esto supone un acortamiento de plazos significativo, que agiliza el procedimiento y abarata los costes.

Eso sí, debe tenerse en cuenta que estos tiempos dependen, principalmente del Juzgado y el Administrador Concursal, por lo que su retraso podrá ser motivo de queja por parte de la defensa jurídica del deudor, y así conseguir agilizar el procedimiento.

Además, mientras dura el procedimiento de segunda oportunidad **el deudor está protegido** y no pueden seguir reclamándole sus deudas ni tampoco embargar sus bienes, dándole una tregua al deudor hasta que se soluciona su expediente.

Reunir la documentación y presentar la solicitud del proceso de segunda oportunidad no debería tardar más de un mes, ahora el procedimiento de segunda oportunidad pasa directamente al Juzgado Mercantil. El proceso judicial tardará al menos seis meses, dependiendo fundamentalmente de tres factores: la saturación de cada juzgado, la complejidad de cada caso, y el número de bienes a liquidar del deudor en caso de optar por esta alternativa. Si en cambio elige comprometerse a un plan de pagos, se dictará auto en consonancia y la duración del plan será de tres años por norma general.

¿CUÁNTO CUESTA ACOGERSE A LA LEY DE SEGUNDA OPORTUNIDAD?

La reforma concursal ha supuesto un ahorro de costes para los interesados en acogerse a la Ley de Segunda Oportunidad, ya que en el proceso no interviene Notaría, Registro Mercantil, Cámara de Comercio ni se nombra mediador concursal, lo que puede suponer más de 1.000 euros de ahorro con la situación anterior. Una vez en el proceso judicial, los abogados tienen libertad para fijar sus honorarios en función a su trayectoria y su especialización en el área mercantil o el concurso de acreedores. También influirá en el precio la complejidad del caso.

Algunos despachos permiten que se realice un pago cerrado y único, y otros, permiten el pago fraccionado por cuotas. Las tarifas más comunes oscilan entre los 2.000 y 3.000 euros, aunque en casos muy complejos pueden elevarse a los 4.000 y 6.000 euros.

La opción más beneficiosa para el deudor es, habitualmente, tener un pago único y cerrado, ya que evita dilaciones y asegura la agilidad del proceso.

¿QUIÉN PUEDE ACOGERSE A LA LEY DE SEGUNDA OPORTUNIDAD?

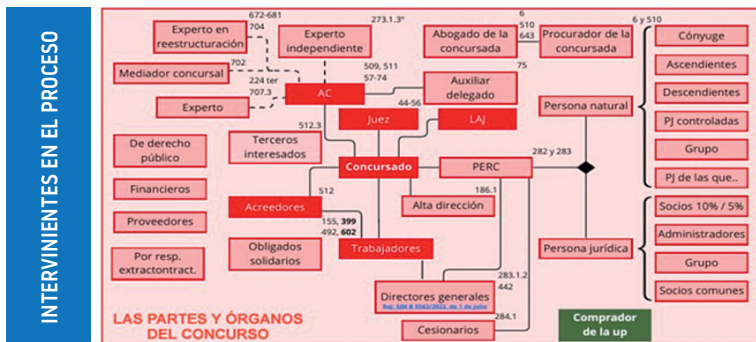
La Ley de Segunda Oportunidad es un recurso legal al que pueden acogerse las personas físicas, tanto particulares como autónomos y empresarios, que no puedan pagar las deudas contraídas por ser insolventes.

Es necesario tener deudas, aunque estén al corriente de pago, con al menos dos acreedores diferentes. Los acreedores pueden ser entidades financieras, proveedores, Hacienda o Seguridad Social, entre otros.

La segunda oportunidad aplica para las personas físicas residentes en España y también para los deudores extranjeros (particulares o autónomos) si tienen su residencia legalizada en España y toda su documentación en regla. También si al menos tienen en España el centro de sus intereses principales (patrimonio, bienes, negocios, administración, financiación y deuda...). Debe tenerse en cuenta que el procedimiento se tramitará en el Juzgado que pertenezca por el domicilio de empadronamiento del deudor.

Diagrama de flujos: Concurso de Acreedores.

Para las empresas, en lugar de la Ley de Segunda Oportunidad existe el concurso de acreedores.



¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS PARA ACOGERSE A LA LEY DE SEGUNDA OPORTUNIDAD?

La Ley de la Segunda Oportunidad tiene en cuenta el historial crediticio del deudor insolvente, ya que busca beneficiar a quien ha demostrado ser buen pagador pero atraviesa una mala situación económica. No obstante, la reforma concursal ha modificado los requisitos a cumplir, y en particular alguno de los preceptos que prueban que un deudor ha actuado de buena fe.

Los requisitos que deben probarse para acceder a la segunda oportunidad son los siguientes:

- ✓ Que el deudor sea **insolvente** y demuestre no tener patrimonio suficiente para hacer frente a las deudas, sin ser válida una situación de simple sobreendeudamiento.
- ✓ Que el deudor sea de buena fe **para poder acceder** a la exoneración, es decir, no puede haber sido declarado persona afectada en la sentencia de calificación del concurso de un tercero, calificado de culpable. Tampoco puede haber sido condenado **por delitos económicos** o patrimoniales contra instituciones públicas como Hacienda o la Seguridad Social en los últimos diez años.
- ✓ Se deroga la norma que imponía al deudor haber intentado previamente un acuerdo extrajudicial de pagos sin éxito.
- ✓ Se suprime el requisito de que el deudor no haya rechazado una oferta de empleo en los cuatro años anteriores a la declaración de concurso.
- ✓ Se reduce el plazo mínimo de diez a cinco años, que debía mediar entre una solicitud de exoneración y la exoneración anteriormente concedida al mismo deudor. Para los casos que se obtenga una exoneración mediante plan de pagos el plazo será de dos años.

¿CÓMO FUNCIONA LA LEY DE SEGUNDA OPORTUNIDAD?

Como se ha mencionado anteriormente, podrán solicitar la Ley de la Segunda Oportunidad solo los deudores insolventes, y no aquellos en situación de sobreendeudamiento, que además satisfagan el estándar de buena fe para acceder a la cancelación de todas sus deudas (salvo de las legalmente no exonerables).

Actualmente, ya no es necesario que el deudor invierta todo su patrimonio en pagar sus deudas, puesto que puede realizar un plan de pagos y conservar su vivienda habitual y activos empresariales.

También se ha suprimido la exigencia de intentar un acuerdo extrajudicial de pagos previo para acogerse a la Ley de Segunda Oportunidad, por lo que el deudor puede solicitar este recurso sin necesidad de perder tiempo o dinero en intentar una solución pre concursal en cuyo éxito no confíe.

SOLICITUD DIRIGIDA AL JUZGADO DE LO MERCANTIL

El proceso de segunda oportunidad comienza pues con la solicitud dirigida al Juzgado Mercantil, sea el deudor autónomo o no. El contenido de la solicitud debe ser detallado y claro sobre la situación personal del deudor, el cumplimiento de los requisitos, el tipo de insolvencia y los ingresos disponibles.

Tramitada la solicitud con los documentos que acrediten la situación del deudor y sus posibilidades, se inicia la fase judicial donde el deudor podrá elegir entre la exoneración con liquidación de activo o sin liquidación pero con plan de pagos.

Ambas modalidades son intercambiables, ya que el deudor que haya obtenido una exoneración provisional con plan de pagos puede dejarla en cualquier momento sin efecto y solicitar la exoneración con liquidación.

EXONERACIÓN CON PLAN DE PAGOS

Con esta opción el deudor podrá proteger su vivienda familiar y activos empresariales, si los hubiera, cancelando una parte de sus deudas y teniendo que hacer frente al resto de sus deudas a través de un plan de pagos a 3 o 5 años.

Si se opta por el plan de pagos, el letrado de la Administración de Justicia trasladará la propuesta a los acreedores personados para que, en el plazo de diez días, puedan hacer sus alegaciones sobre la concurrencia de los presupuestos y requisitos legales.

Presentadas las alegaciones o bien pasados los diez días, el juez concederá en su caso provisionalmente la exoneración del pasivo insatisfecho y aprobará el plan de pagos en los términos de la propuesta o con las modificaciones que estime oportunas.

Finalmente, transcurrido el plazo acordado para el plan de pagos sin que se haya revocado la exoneración, el Juez procederá a la concesión de la exoneración definitiva del pasivo insatisfecho mediante un auto.

EXONERACIÓN CON LIQUIDACIÓN

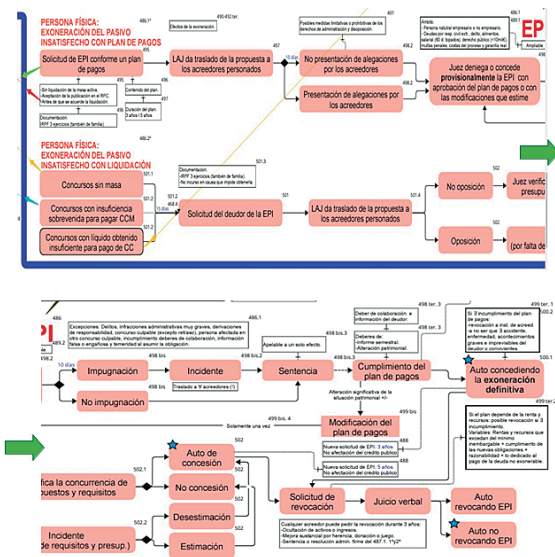
Con esta opción el deudor podrá cancelar todas sus deudas pendientes (salvo las legalmente no exonerables) a cambio de sacrificar todo su patrimonio, si lo tuviera.

Si el deudor opta por la liquidación de su patrimonio, el siguiente paso será el concurso consecutivo, en el cual se solicitará la cancelación de las deudas que tras la reforma se extienden a todos los créditos concursales y contra la masa.

LAS MEDIDAS INTRODUCIDAS POR LA REFORMA CONCURSAL

Hasta ahora, la Ley de Segunda Oportunidad se basaba en el acuerdo extrajudicial de pagos y el beneficio de exoneración del pasivo insatisfecho (BEPI) por el que el juez competente, ante un acuerdo fallido, determinaba qué porcentaje de la deuda podía ser exonerada.

Tras la reforma concursal se ha eliminado la exigencia de intentar un acuerdo extrajudicial de pagos y se han ampliado las deudas exonerables a las concursales y contra la masa, además de regular dos alternativas posibles para la cancelación de las deudas: la exoneración con liquidación de patrimonio o bien con un plan de pagos sin liquidación.



NO SE EXIGE LA LIQUIDACIÓN DE ACTIVOS DEL DEUDOR PARA EXONERAR SUS DEUDAS

Si el deudor quiere la exoneración de deudas sin liquidación previa de su patrimonio, debe comprometerse a un plan de pagos en el que destine sus rentas e ingresos futuros durante un plazo general de tres años a la satisfacción de sus deudas.

Así, queda exonerada la parte que finalmente no atienda y no es necesaria la liquidación previa de todos sus bienes o derechos.

Respecto al contenido del plan de pagos, además de la posible inclusión de cesiones de bienes en pago de deudas, el artículo 496.2 de la Ley 16/2022 indica que «podrá establecer pagos de cuantía determinada, pagos de cuantía determinable en función de la evolución de la renta y recursos disponibles del deudor o combinaciones de unos y otros».

La reforma fija dos limitaciones: primero, que el plan de pagos no podrá consistir en la liquidación total del patrimonio del deudor, y segundo, que no podrá alterar la jerarquía de cobro de créditos establecida por ley, salvo que haya expreso consentimiento de los acreedores postergados. No se establecen más límites en cuanto a la quita a aplicar.

Las causas de impugnación del plan de pagos están recogidas en el artículo 498 bis y resultan imperativas para el juez, puesto que si concurren no podrá conceder la exoneración al deudor. En caso de no aprobarse el plan de pagos, no se plantea alternativa más allá del paso directo a la liquidación ordinaria, pudiendo presentarse un recurso en contra.

EL DEUDOR PUEDE CONSERVAR SU VIVIENDA HABITUAL

Gracias a la reforma, el deudor podrá mantener su vivienda siempre que se elabore un plan de pagos para satisfacer parte de la deuda no exonerable, así como cierta parte de la exonerable. Dicho plan de pagos podrá tener una espera de hasta cinco años sin intereses.

En caso de ejecutarse la hipoteca, la Ley de Segunda Oportunidad posibilita que el deudor que no disponga de más patrimonio vea exoneradas el 100% de las deudas pendientes una vez entregue la vivienda.

ES POSIBLE EXONERAR LA DEUDA PÚBLICA HASTA 20.000 EUROS

Se excluyen expresamente de la exoneración determinadas deudas (como las deudas por alimentos o deudas por costas y gastos judiciales), pero en cuanto a las deudas públicas, es posible cancelar hasta un máximo de 10.000 euros de deuda con Hacienda y otros 10.000 euros de deuda con la Seguridad Social.

Se cancelan íntegramente los primeros 5.000 y a partir de dicha cifra el 50% hasta el límite establecido. El resto de la deuda pública se someterá a un plan de pagos como sucedía antes.

El legislador no ha incorporado la doctrina de la STS de dos de julio de 2020 en el artículo 491,1 TRLC al no extender la exoneración a los créditos públicos y por alimentos y prohibir su exoneración. Un sector propugna extralimitación del legislador por la no extensión del EP antes BEPI. Y va en contra de la establecida la LC en el artículo 178.bis.3.4º

¿Qué pasa después de la Ley de Segunda Oportunidad?

Cancelación de deudas

Posibilidad de revocar la cancelación durante cinco años

Salida de ficheros de morosidad salida inmediata de ficheros de morosidad e informes de riesgos financieros (CIRBE). también serán borrados los datos del deudor de la base de datos de la CIRBE Solicitud de préstamos y productos financieros

Ventajas de acogerse a la Ley de la Segunda Oportunidad

1. Hace posible cancelar las deudas y empezar de cero
2. Suspense el pago de deudas y cuotas mensuales a todos los acreedores
3. Paraliza los intereses y recargos de las deudas
5. Permite mantener los bienes y vivienda habitual del deudor
6. Cancelar hasta 10.000 euros de deudas con Hacienda y otros 10.000 € con la Seguridad Social
7. Posibilita salir de los ficheros de morosos

Desventajas de acogerse a la Ley de la Segunda Oportunidad

1. Existen deudas legalmente no cancelables
2. La Segunda Oportunidad puede revocarse
3. Puede desembocar en la suspensión de facultades para administrar el patrimonio
4. El pago de las deudas de créditos privilegiados continúa
5. Es posible que se liquiden los bienes del deudor
6. Es posible comprometerse a un plan de pagos de tres o cinco años
7. Los datos del deudor van al Registro Público Concursal

EN RESUMEN, ESTOS SON LOS ÁMBITOS MÁS RELEVANTES QUE SE HAN ACTUALIZADO PARA BENEFICIAR AL DEUDOR:

- Conseguir la exoneración de las deudas ya no depende de su tipología ni del intento previo de un acuerdo extrajudicial de pagos. Ahora **se aplica la exoneración por mérito y cualquier deudor, sea o no autónomo, podrá exonerar todas sus deudas** (salvo las legalmente no cancelables) si cumple el estándar de buena fe.
- **Se prescinde de la intervención del Notario**, el Registro Mercantil, la Cámara de Comercio y **el mediador concursal**, lo que supone un **ahorro de costes y también de plazos**, fijados en una duración máxima del proceso de segunda oportunidad de 18 meses.
- Cabe **la posibilidad de que el deudor conserve su vivienda habitual** siempre que haga una propuesta de pago de la deuda no exonerable, así como de cierta parte de la exonerable. Este plan de pagos podrá tener una espera de hasta cinco años sin intereses. En caso de realizarse la ejecución hipotecaria y no disponer del dinero necesario para saldar las deudas, se puede exonerar la deuda restante.
- **Se puede exonerar parte de la deuda pública**, hasta un máximo 10.000 euros con Hacienda y otros 10.000 euros con la Seguridad Social. Si quedase deuda pendiente, se realizaría un plan de pago con la administración correspondiente sin contabilizar las deudas nuevas que se hayan generado.
- La Ley recoge explícitamente la **salida inmediata de ficheros de morosidad** e informes de riesgos financieros (CIRBE) una vez el deudor queda exonerado. Serán los juzgados los que exijan de oficio el borrado de los datos a los acreedores que los incluyeron en los registros de insolvencia y morosidad.



Es importante tener presente que, no habrá Ley de segunda oportunidad para quien haya sido condenado por delitos económicos o patrimoniales contra instituciones públicas como Hacienda o la Seguridad Social en los últimos diez años

3.2 Faltas y Delitos (hurtos, estafas,...)

DELITOS

“¡ATENCIÓN!: SI TU CÓNYUGE, HIJO, HIJA, PROGENITOR, SE QUEDA CON TU DINERO SIN EMPLEAR LA VIOLENCIA O LA INTIMIDACIÓN CONTRA TI, NO ESTARÁ COMETIENDO UN DELITO”

Dada la especial problemática a la que nos enfrentamos, los delitos que estarían más relacionados con la adicción al juego serían los denominados delitos contra el patrimonio, como serían el hurto, la apropiación indebida, la estafa, el alzamiento de bienes; a los que añadir la falsedad documental y el impago de pensiones.

EXCUSA ABSOLUTORIA

La excusa absolutoria es una figura penal que determina que cuando un pariente (“ya veremos qué se entiende por pariente”) comete un delito patrimonial contra otro pariente (“víctima”), sin que intervenga violencia o intimidación, no puede ser condenado penalmente porque el hecho está exento de responsabilidad penal.

¿A qué parientes se extiende la excusa absolutoria?

- A cónyuges que no estuvieren separados legalmente o de hecho o en proceso judicial de separación, divorcio o nulidad de su matrimonio.
- A ascendientes
- A descendientes
- A los hermanos/as por naturaleza o por adopción
- A quienes son afines en primer grado (hermanos, ascendientes o descendientes del cónyuge) si viviesen juntos.

Estarán exentos de responsabilidad penal, pero no civil. Seguirán teniendo la obligación de reparar el daño causado.

IMPAGO DE PENSIONES

Se comete por aquel que deje de pagar durante 2 meses consecutivos o 4 meses no consecutivos cualquier tipo de prestación económica en favor de su cónyuge o sus hijos/as, establecida en convenio que haya sido aprobado judicialmente, en sentencia o cualquier otra resolución judicial.

También comete este delito quien deja de pagar las cuotas hipotecarias cuando haya sido impuesto en sentencia de separación, divorcio u otra resolución.

La pena podrá ser de prisión de 3 meses a 1 año, o multa.

No es aplicable, obviamente, la excusa absolutoria.

APROPIACIÓN INDEBIDA/ADMINISTRACIÓN DESLEAL

Se comete una apropiación indebida cuando, en perjuicio de otra persona, se apropiaren de dinero, efectos, valores o cualquier otra cosa mueble, que hubieran recibido en depósito, comisión, o custodia, o que les hubieran sido confiados en virtud de cualquier otro título, con la obligación de entregarlos o devolverlos, o negaren haberlos recibido. Por ejemplo, cuando se pide que a alguien guarde unas joyas y las empeña.

Cometerá el delito de administración desleal la persona que se excede en las facultades de administración de un patrimonio ajeno.

Por ejemplo, cuando se tiene un poder para gestionar el patrimonio de una persona y ésta se queda con los beneficios obtenidos por la venta de unas acciones, o simplemente con los dividendos de las acciones que le han encargado gestionar. Está penado con prisión de 6 meses a 3 años en su tipo básico. Menos de 400 € la pena será de multa.

ESTAFA

Es un delito, consistente en provocar un perjuicio patrimonial a alguien mediante engaño y con ánimo de lucro. Está penado con prisión de 6 meses a 3 años en su tipo básico.

Si el valor de lo estafado no supera los 400 € la pena será de multa.

Suele cometerse junto con el delito de falsedad documental (cuando para cometer el engaño que requiere la estafa se emplean documentos que han sido manipulados o alterados).

Se considera estafa usar la tarjeta de crédito de otro. Recordar la excusa absolutoria.

HURTO

El delito de hurto castiga a quien, con ánimo de lucro y contra la voluntad de su dueño legítimo, sustraiga bienes ajenos siempre que no medie fuerza en las cosas ni intimidación en las personas.

Está penado con prisión de 6 a 18 meses si el valor de lo hurtado supera los 400 €. Si no lo supera, la pena es de multa.

Recordar la excusa absolutoria.

ALZAMIENTO DE BIENES/FRUSTACIÓN DE LA EJECUCIÓN

Comete alzamiento de bienes quien, con el objetivo de que sus acreedores no puedan cobrar las deudas contraídas, utiliza artificios con mayor o menor apariencia de legalidad para reducir o eliminar su patrimonio de forma ilegal.

Por ejemplo, poner los bienes a nombre de un hijo/a, de la esposa/esposo en separación de bienes, etc, para provocar que, cuando el acreedor busque bienes con los que cobrar su deuda, aparezca que carece de patrimonio.

Lleva aparejada una pena de prisión de 1 a 4 años y multa

FALSEDAD DOCUMENTAL

El delito de falsedad documental consiste en la falsificación, alteración, simulación o modificación de los elementos esenciales de un documento.

Puede ser de documento público o privado. El primero está penado con prisión de 3 a 6 años y el segundo con prisión de 6 meses a 2 años.

Por ejemplo, para pedir un préstamo falsificar la documentación necesaria, como nóminas, I.R.P. F., vida laboral, movimientos bancarios, etc.

ADICCIÓN AL JUEGO COMO ATENUANTE

Es considerada como una circunstancia atenuante por analogía, consistente en una desmesurada afición al juego, que implica una dependencia biopsicológica y conductual, constituida por impulsos irresistibles hacia el juego, para cuya consecución se supedita todo, con repercusiones sensibles en su conducta y voluntad, por razón al trastorno que efectivamente le afecta, y si bien no le priva plenamente de actividad intelectual y de imputabilidad, sí las atenúa notablemente.

La ludopatía, o juego patológico, trastorno por juego, ha sido objeto de apreciación por la jurisprudencia constante de la Sala II del Tribunal Supremo, STS 2ª 262/2001 de 23 de febrero, Rec. 718/1999, STS 2ª 1938/2002 de 19 Nov. 2002, Rec. 1243/2001.

Pero, como en el resto de atenuantes, el padecimiento debe estar relacionado con el delito cometido. Es más, el delito debe haberse cometido como consecuencia de la adicción al juego.

La Sala Segunda del Tribunal Supremo en ocasiones ha llegado a enlazar directamente el juego patológico con el concepto de adicción, estableciendo un paralelismo entre la adicción a las drogas y la ludopatía, como fundamento para confirmar la atenuante analógica. Como lógica consecuencia de lo anterior y retomando la doctrina del mismo Tribunal Supremo, la Sala Segunda lleva a sus últimas consecuencias la equiparación por análoga significación y permite que se apliquen las medidas sustitutorias de internamiento y tratamiento adecuado, previstas para los supuestos de enajenación mental completa o incompleta.

3.3. Herramientas para familias.

Recursos de protección (prodigalidad,...)

LA PRODIGALIDAD YA NO EXISTE



DE LAS MEDIDAS DE APOYO A LAS PERSONAS CON CAPACIDAD LIMITADA

Antes de la reforma del Código Civil de 2021 existía la figura de la prodigalidad, para poner freno a aquella persona que se encontraba en alguna de las siguientes situaciones:

- La existencia de una conducta desordenada en el uso o en la administración del propio patrimonio. Esto debido a malos hábitos o a conductas desordenadas que los llevan a la mala gestión de su patrimonio.
- La conducta debe ser habitual o actos excesivos.

En estos casos se acudía a un procedimiento judicial para su declaración y el establecimiento de una limitación de la capacidad de gestionar el patrimonio. La sentencia declaraba la limitación en la capacidad de obrar y procedía al nombramiento de un curador, encargado de ejercer la guarda y custodia del pródigo. Actualmente la figura de la prodigalidad ha dejado de existir y la figura del curador, antes limitada a estos supuestos, ha pasado a convertirse en la figura general en las medidas judiciales para el apoyo a las personas con discapacidad.

MEDIDAS DE APOYO ACTUALES A LAS PERSONAS CON CAPACIDAD LIMITADA

Actualmente partimos de una visión distinta a la que existía antes de la reforma. Ahora todo está previsto para facilitar que las personas que necesitan apoyo para actuar en el tráfico jurídico lo puedan hacer personalmente o de tal manera que se respete su voluntad. No se tiende a sustituir su voluntad sino a complementarla. Sin embargo, en el caso que nos ocupa, lo que se pretende es precisamente lo contrario, evitar que alguien HAGA SU VOLUNTAD, precisamente porque esa voluntad está “viciada”, jurídicamente hablando, y le perjudica a él y a los suyos sobre todo económicamente. Motivo por el cual el encaje de las personas adictas al juego y el control de sus actos de gestión del patrimonio familiar es más complejo.

MEDIDAS DE APOYO VOLUNTARIAS

Según la actual regulación, hay medidas de apoyo voluntarias, es decir, que las propone la propia persona con discapacidad y no un juez o una jueza.

Cualquier persona mayor de edad o menor emancipada en previsión o apreciación de la concurrencia de circunstancias que puedan dificultarle el ejercicio de su capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás, podrá prever o acordar en escritura pública medidas de apoyo relativas a su persona o bienes. Son ante notario y están previstas para personas con una enfermedad degenerativa que saben que en un futuro no van a poder valerse por sí mismas. NO SON APLICABLES A LOS CASOS QUE NOS OCUPAN.

MEDIDAS JUDICIALES. LA CURATELA

Las establece un juez o jueza.

Estas medidas tienen que ajustarse a las necesidades y circunstancias concretas de cada persona.

Las personas de apoyo tienen que respetar la voluntad, los deseos y las preferencias de la persona a la que apoyan.

La curatela es un sistema de protección y apoyos a las personas que los necesitan de forma continuada.

Las medidas de apoyo adoptadas judicialmente serán revisadas periódicamente en un plazo máximo de tres años

CLASES DE CURATELA:

a) Curatela asistencial, que debe ser la regla general. La persona con discapacidad conserva el ejercicio de su capacidad jurídica para actuar e intervenir en el tráfico jurídico con la asistencia, ayuda o colaboración del curador/a, de modo que la persona pueda desarrollar su propio proceso de toma de decisiones, informándola, ayudándola en su comprensión y razonamiento, y facilitando que pueda expresar sus preferencias, de manera que precise menos apoyos en el futuro.

b) Curatela representativa, de carácter excepcional, que supone la sustitución de la persona con discapacidad en los actos concretos que determine la resolución judicial. Se constituye cuando no es suficiente una mera asistencia, porque la discapacidad afecta directamente a la capacidad de tomar decisiones y autodeterminación, y ello con la finalidad de que el afectado pueda ejercitar sus derechos por medio de su curador/a. Para determinados actos de especial trascendencia, tanto personal como económica, necesitará de autorización judicial.

c) Curatela mixta: en la que se atribuyen al/a la curador/a facultades asistenciales y representativas.

La autoridad judicial determinará los actos para los que la persona requiere asistencia del curador en el ejercicio de su capacidad jurídica atendiendo a sus concretas necesidades de apoyo.

El juez o jueza elige las medidas de control para garantizar que la curatela se cumple de manera adecuada y para evitar abusos hacia la persona con discapacidad.

La autoridad judicial nombrará curador a quien haya sido propuesto para su nombramiento por la persona que precise apoyo o por la persona en quien esta hubiera delegado, salvo que concorra alguna de las circunstancias legalmente previstas y el Juez considere que no procede nombrar a dicha persona.

Si no propone ninguna, el juez o jueza también puede nombrar curador a:

- El marido o mujer de la persona con discapacidad cuando vive con él o ella.
- Sus hijas o hijos.
- Sus progenitores.
- Una persona que decida el marido o mujer, o los progenitores o/y progenitoras en un documento público.
- La persona que actúa como guardador de hecho.
- Hermano o hermana, familiar o amigo cuando viva con la persona con discapacidad.
- Persona jurídica.

El juez o jueza puede cambiar el orden si cree que existe una persona mejor. El curador o curadora tiene que firmar en el juzgado que acepta la curatela. El juez podrá remover del cargo al curador cuando no lo haga correctamente o no pueda desempeñar el cargo. La curatela termina cuando la persona con discapacidad muere, cuando no necesita más el apoyo o cuando cambie la forma de apoyo. El curador debe rendir cuentas de manera periódica. Cuando deje de ser curador tiene que rendir cuentas.

PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR UNA CURATELA

Las medidas judiciales de apoyo se deben solicitar a través de expedientes de jurisdicción voluntaria, siendo competente el Juzgado de Primera Instancia del lugar donde resida la persona con discapacidad.

Pueden promover dicho expediente la propia persona con discapacidad, el Ministerio Fiscal, y determinados familiares: cónyuge, no separado legalmente o de hecho, o quien se encuentre en situación de hecho asimilable, ascendientes, descendientes o hermanos.

Ahora bien, cualquier persona está facultada para poner en conocimiento del Ministerio Fiscal los hechos que puedan ser determinantes de una situación que requiera la adopción judicial de medidas de apoyo, y las autoridades y funcionarios públicos que, por razón de sus cargos, conozcan de dichos hechos respecto de cualquier persona, deberán ponerlo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

No es preceptivo intervenir con abogado ni procurador.

DOCUMENTACIÓN QUE DEBE CONTENER LA SOLICITUD:

- a) Documentos que acrediten la necesidad de la adopción de medidas de apoyo (informes médicos, historial sanitario, informes escolares o documentos administrativos, por ejemplo, los que acrediten la discapacidad, grado de dependencia, etc...).
 - b) Dictamen pericial de los profesionales especializados de los ámbitos social y sanitario, que aconsejen las medidas de apoyo idóneas en cada caso.
- Si el juez entiende que procede la curatela lo determinará mediante una resolución que adopta forma de «auto».

Separación de bienes, divorcios

¿QUÉ ES EL RÉGIMEN ECONÓMICO MATRIMONIAL?

El régimen económico matrimonial es el modo de gestionar las relaciones jurídicas y patrimoniales que surgen en el seno de un matrimonio. Así, puede definirse como un conjunto normativo que regula cómo los cónyuges administran y gestionan sus patrimonios (privativos y comunes) y cómo estos se relacionan con terceros ajenos al matrimonio.

En el caso de que los cónyuges no otorguen capitulaciones matrimoniales, se aplicará el régimen supletorio del territorio en el que se casen.

En general, el régimen supletorio es el de gananciales.

En algunas comunidades autónomas se aplica por defecto el régimen matrimonial de separación de bienes.

PRINCIPALES RÉGIMENES MATRIMONIALES

Sociedad de gananciales

El régimen de gananciales es el supletorio en los territorios de derecho común.

Se regula en el artículo 1344 y correlativos del Código Civil. Su particularidad radica en que las ganancias que obtenga cada uno de los cónyuges durante la vigencia del matrimonio se aportan a un fondo común.

Mediante la sociedad de gananciales se hacen comunes para los cónyuges las ganancias o beneficios obtenidos indistintamente por cualquiera de ellos, que les serán atribuidos por mitad al disolverse aquella.

En caso de disolverse el matrimonio, la sociedad de gananciales se repartirá por mitades. Aunque persisten algunos bienes privativos, la sociedad de gananciales pretende que sea el matrimonio, y no el cónyuge particularmente considerado, quien se beneficie de las ganancias de cada uno de ellos.

Separación de bienes

La separación de bienes es el régimen matrimonial que se aplica en aquellos casos en que el matrimonio excluya el régimen de gananciales sin indicar qué reglas deben regir su gestión patrimonial.

En algunas comunidades, como Cataluña, se aplica supletoriamente. De modo que será el que emplearán los matrimonios que no hayan dispuesto otra cosa.

Mediante el régimen de separación de bienes cada cónyuge gestiona y administra su propio patrimonio. Aunque ambos deben contribuir al sostenimiento de las cargas del matrimonio, no existe un conjunto de bienes comunes.

Participación

El régimen de participación es el gran desconocido en España. Combina elementos del régimen de gananciales y el de separación de bienes.

En general, el régimen de participación funciona como una separación de bienes. Sin embargo, en caso de divorcio cada uno de los cónyuges podrá participar en las ganancias que haya obtenido su pareja.

Así se permite que cada consorte pueda gestionar y administrar libremente su patrimonio al tiempo que se le otorga cierta protección para el caso de divorcio.

¿CÓMO SE DETERMINA EL RÉGIMEN ECONÓMICO MATRIMONIAL?

El Código Civil regula los esquemas generales de los tres regímenes económicos matrimoniales diferentes. Además, con la ayuda de la legislación autonómica se determina qué norma será la aplicable al matrimonio en caso de que este no se pronuncie al respecto.

Este pronunciamiento se produce mediante las capitulaciones matrimoniales, reguladas en los artículos 1325 y siguientes del Código Civil. Las capitulaciones permiten estipular, modificar o sustituir el régimen económico matrimonial.

En capitulaciones matrimoniales podrán los otorgantes estipular, modificar o sustituir el régimen económico de su matrimonio o cualesquiera otras disposiciones por razón del mismo.

CUESTIONES APLICABLES A CUALQUIER RÉGIMEN ECONÓMICO MATRIMONIAL

Cabe recordar que el Código Civil recoge en los artículos 66 a 71 los derechos y deberes de los cónyuges. Estos no pueden ser alterados por el régimen económico matrimonial. Así, la igualdad en derechos y deberes debe regir en todo caso. También el respeto y ayuda mutua y la actuación en interés de la familia.

Es decir, las capitulaciones matrimoniales no pueden librar a uno de los cónyuges de compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes u otras personas dependientes ni de otros deberes conyugales.

CAPITULACIONES MATRIMONIALES

Previsto en el artículo 1325 del Código Civil.

Las capitulaciones matrimoniales son un documento en el que los futuros contrayentes o los cónyuges estipulan las normas que regulan los efectos económicos del matrimonio, y otras cuestiones relacionadas con el mismo.

Se pueden otorgar antes o después de celebrarse el matrimonio, pero siempre en escritura pública. Prácticamente la única limitación al contenido de las capitulaciones es que sean contrarias a la ley o a las buenas costumbres, o bien que violen la igualdad de derechos entre los cónyuges. El régimen económico matrimonial no puede ser modificado por uno de los cónyuges de forma unilateral sin el consentimiento del otro cónyuge. Para producir efectos frente a terceros, las capitulaciones matrimoniales deben inscribirse en el Registro Civil. En consecuencia, cualquier cambio sobre el régimen económico matrimonial también deberá inscribirse en esta sede. Si las capitulaciones matrimoniales afectan a bienes inmuebles, deberán inscribirse en el Registro de la Propiedad.

Por último, existen determinadas situaciones en las que el régimen económico matrimonial puede alterarse sin necesidad de otorgar capitulaciones. Por ejemplo, cuando el matrimonio se separa judicialmente o se divorcia, se extingue el régimen de gananciales.

SEPARACIÓN Y DIVORCIO. MEDIDAS PATERNOFILIALES.

Ante un supuesto de crisis de pareja existen varias opciones: separación o divorcio en caso de matrimonio o la adopción de medidas paterno filiales en caso parejas de hecho. Todas ellas pueden realizarse de mutuo acuerdo o de manera contenciosa.

1.- **De mutuo acuerdo** puede hacerse ante un notario en caso de que no haya hijos o en el Juzgado aportando un “convenio regulador” en el que las partes presentan al Juzgado el acuerdo alcanzado sobre las medidas a aplicar a la crisis matrimonial y el Juez, tras comprobar que no perjudican a ninguna de las partes ni a los hijos, las aprueba;

2.- **Contenciosa**, ante un Juez, para los supuestos en los que las partes no se ponen de acuerdo sobre las medidas a adoptar.

Siempre que haya hijos menores va a intervenir el Ministerio Fiscal para defender sus intereses.

En todos los casos, las medidas a adoptar serán las siguientes:

- El cuidado de hijos/as sujetos a la patria potestad de ambos, el ejercicio de ésta y, en su caso, el régimen de comunicación y estancia de hijos/as con el/la progenitor/a que no viva habitualmente con ellos/as.
- Si se considera necesario, el régimen de visitas y comunicación de nietos/as con sus abuelos/as, teniendo en cuenta, siempre, el interés de aquéllos.
- El destino de los animales de compañía, en caso de que existan, teniendo en cuenta el interés de los miembros de la familia y el bienestar del animal; el reparto de los tiempos de convivencia y cuidado si fuere necesario, así como las cargas asociadas al cuidado del animal.
- La atribución del uso de la vivienda y ajuar familiar.
- La contribución a las cargas del matrimonio y alimentos, así como sus bases de actualización y garantías en su caso.

Solamente, en los casos de separación o divorcio, además, habrá que resolver la liquidación, cuando proceda, del régimen económico del matrimonio y, en su caso, la pensión compensatoria en caso de que alguno de los cónyuges tuviese derecho a la misma.

Actualmente, salvo causas debidamente justificadas apreciadas por el Juez, la medida generalizada para el cuidado de los menores es la custodia compartida. Puede establecerse que los menores se queden en la vivienda familiar y sean los progenitores los que se muden a esa vivienda cada 15 días o un mes o el período establecido o, por el contrario, sean los menores los que se muden en cada momento de la casa de un progenitor a la del otro.

MODIFICACIÓN DE MEDIDAS

Como las circunstancias de la vida son cambiantes, evidentemente, las medidas adoptadas al momento de la crisis matrimonial no tienen por qué ser para siempre, sino que es posible su adaptación a dichos cambios mediante un procedimiento llamado de modificación de medidas.

Básicamente, el trámite sería el mismo que para la adopción de las medidas, tanto si es de mutuo acuerdo como si es contencioso.

LOS EFECTOS DE LA RECONCILIACIÓN TRAS LA SEPARACIÓN CONYUGAL

Podrá ser judicial poniéndose en conocimiento del Juez que entendió del procedimiento de separación de forma separada por ambos cónyuges o notarial mediante escritura pública. La reconciliación deberá inscribirse, para su eficacia frente a terceros, en el Registro Civil correspondiente.

Mediante la reconciliación se deja sin efecto lo decidido en una sentencia de separación firme, salvo lo referente a los hijos menores y a la liquidación del régimen económico matrimonial, pero no respecto a lo resuelto en una sentencia de divorcio (art. 88.2 Código Civil), pues en estos casos no cabe reconciliación sino nuevo matrimonio.

En cuanto a los efectos patrimoniales, sucede que la revocación de poderes resulta definitiva. En los supuestos de matrimonio sujeto al Régimen de gananciales, producida la separación y reconciliación, para mantener dicho régimen, los conyugues deberán otorgar capitulaciones matrimoniales acordándolo, ya que será de aplicación desde la reconciliación el régimen económico matrimonial de separación de bienes.

Ficheros Útiles Para la Auto-Protección y Protección de Personas con Trastorno por Juego y Familiares.

- Registro General de Interdicciones de Acceso al Juego (RIAG), también conocido como la **Auto-prohibición**, gestionado por la Dirección General de Ordenación del Juego (DGOJ). Una vez se presenta en cualquier oficina de registro, deberá ir acompañado junto a la fotocopia del DNI de la propia persona y el DNI original. Una vez se está registrado se mantiene un mínimo 6 meses prorrogándose de manera indefinida.

Se puede encontrar más información en nuestra web: <https://www.fejar.org/te-ayudamos/autoprobicion/>

- **Fichero de auto-excluidos denominado EFICAZ**, (*Fichero de Exclusiones de Financiación para Conductas Adictivas y de Azar*). La inscripción en este fichero va dirigido a aquellas personas que de manera voluntaria y gratuita quieran excluirse de los microcréditos online, evitando de esta manera el futuro sobreendeudamiento derivado de problemas de juego, planteándose también como medida de protección para los familiares. Hago llegar el formulario de inscripción correspondiente, para tramitar la solicitud para el registro en él. Así como el enlace de la página web para que podáis informaros un poco más --> www.equifax.es/eficaz

Se puede solicitar la inclusión en el Fichero EFICAZ a través de cualquiera de las siguientes vías:

1. Formulario On-line (recomendado)
2. Correo electrónico: eficaz@equifax.com

En cualquiera de las dos opciones, será imprescindible que la solicitud se acompañe fotocopia de DNI o documento equivalente para la correcta identificación del solicitante, así como que se acepten las condiciones del servicio. La auto inclusión en el Fichero EFICAZ es gratuita, sin coste para el ciudadano.

- **PhishingAlert**, Servicio de alertas por suplantación de identidad no consentida en plataformas de juego online de ámbito estatal, gestionado por la Dirección General de Ordenación del Juego (DGOJ) ofrece a el servicio de inscripción voluntaria que permite detectar cualquier intento de activación de un registro de usuario en un operador de juego de ámbito estatal por personas que proporcionen datos de identidad coincidentes con la persona inscrita en el servicio, y al que se informaría de tal circunstancia. Podrá solicitar el alta en el servicio cualquier persona mayor de edad, residente en España con DNI o NIE, tanto si está actualmente registrado en algún operador, como si no está registrado, puede hacerse de manera presencial y online. La inscripción en este registro tendrá carácter indefinido.

El enlace para poder acceder a detalles de este registro y cómo solicitarlo es:

<https://www.ordenacionjuego.es/es/phishing-alert-descripcion>.

4. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, Eduardo (1993) *Elige la autoestima*, México, Árbol Editorial.
- Alberti, Robert (1977b) Issues in assertive behavior training, en Alberti, Robert (dir.) *Assertiveness: innovation, applications, issues*, San Luis Obispo, California, Impact.
- Alberti, Robert y Emmons, Michael (1978) *Your perfect right: A guide to assertive Behavior*, San Luis Obispo, California, Impact.
- Bishop, Sue (2000) *Desarrolle su asertividad*, Barcelona, Gedisa.
- Caballo, Vicente E. (1983) Asertividad: definiciones y dimensiones, *Estudios de Psicología*, nº13, pp. 52-63, en <http://dialnet-unirioja.es> (Consultado el 17 de noviembre de 2018).
- Cawood, Diana (2005) *Técnicas asertivas de dirección de personal*, Bilbao, Deusto.
- Código Civil.
- Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Programa de acompañamiento para la inclusión social. Favorecer los procesos de inclusión social desde las entidades locales.
- Costa Cabanillas, Miguel y López Méndez, Ernesto (2006) *Manual para la ayuda psicológica. Dar poder para vivir. Más allá del Counseling*, Madrid, Pirámide.
- David, Mark H. (1980) A multidimensional approach to individual differences in empathy, *Catalog of Selected Documents in Psychology*, nº 10, pp. 1-17.
- David, Mark H. (1983) Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach, *Journal of Personality and Social Psychology*, nº44, pp. 113-126.
- David, Martha; McKay, Matthew y Eshelman, Elizabeth (2000) *Técnicas de autocontrol emocional*, Barcelona, Martínez Roca.
- Decety, Jean y Jackson, Philip (2004) The functional architecture of human empathy, *Behavior Cognitive Neurosciences Review*, nº2, pp. 71-100.
- Dutsch, Francine y Madle, Ronald (1973) Empathy: Historical and current conceptualizations, measurement and a cognitive theoretical perspective, *Human Development*, nº4, pp. 267-287.
- Dymon, Rosalind F. (1949) A scale for the measurement of empathy ability, *Journal of Consulting Psychology*, nº 13, pp. 127-133.
- Eisenberg, Nancy y Strayer, Janet (1992) *La empatía y su desarrollo*, Bilbao, Desclée de Brouwer.
- Elizondo, Magdalena (2000) *Asertividad y escucha activa en el ámbito académico*, México, Trillas.
- Fernández-Pinto, Irene; López Pérez, Belén y Márquez, María (2008) Empatía: Medidas, teorías y aplicaciones en revisión, *Revista Anales de Psicología*, nº24, pp. 284-298.
- Gaeta González, Laura y Galvanovkis Kasparane Agris (2009) Asertividad: Un análisis teórico-empírico, *Enseñanza e Investigación en Psicología*, nº 2, pp. 403-425, en <http://redalyc.org> (Consultado el 17 de Noviembre de 2018).
- Goleman, Daniel (1996) *Inteligencia Emocional*, Madrid, Kairós.
- Hoffman, Martin L. (1987) Contribution of empathy to justice and moral judgment, en Eisenberg, Nancy y Strayer, Janet (dir.) *Empathy and its development*, New York, NY, US, Cambridge University Press, pp. 47-80.
- Lazarus, Arnold (1966) Behavior rehearsal vs non-directive therapy vs advice in effecting behaviour change, *Behaviour Research and Therapy*, nº4, pp. 209-211.
- Merabian, Albert y Epstein, Norman (1972) A measure of emotional empathy, *Journal of Personality*, nº40, pp. 525-543.
- Moya Albiol, Luis; Herrero, Neus y Bernal, Chelo, M. (2010) Bases neuronales de la empatía, *Revista de Neurología*, nº 2, pp. 89-100.
- Moya Albiol, Luis (2011) La violencia: La otra cara de la empatía, *Revista Mente y Cerebro*, nº47, pp. 15-21.
- Ortiz Gómez, Eva (2014) *La empatía como base de la resolución de conflictos*, en <http://repositorio.unican.es>. (Consultado el 27 de agosto de 2018).
- Rich, Alexander R. y Schroeder, Harold E. (1976) Research issues in assertiveness training, *Psychological Bulletin*, nº 83, pp. 1081-1096.
- Richardson, Debra; Hammocks, Georgina; Smith, Stephen y Signo, Manuel (1994) La empatía como inhibidor cognitivo de la agresión interpersonal, *Glob. Behav.*, nº 20, pp. 275-289.
- Rimm, David CC. y Master, John C. (1974) *Behavior Therapy: Techniques and empirical finding*, New York, Academic Press.
- Rizzolatti, Giacomo y Sinigaglia, Conrado (2006) *Las neuronas espejo*, Barcelona, Paidós.
- Rodríguez Estrada, Mauro y Serralde, Martha (1991) *Asertividad para negociar*, México, Trillas.
- Roca, Elia (2005) *Cómo mejorar tus habilidades sociales*, Valencia, ACDE Ediciones.
- Salter, Andrew (1949) *Conditioned reflex therapy*, New York, Farrar, Starus and Giroux.
- Stotland, Ezra (1969) Exploratory Investigations of Empathy, en Berkowitz, Leonard (dir.) *Advances in Experimental Social Psychology*, nº4, pp. 272.
- Talavera Pleguezuelos, Clemente (1995) *La atención al usuario de la Administración Pública*, Granada, Ediciones Adhara, S.L.
- Torrego, Juan Carlos (2000) *Coord-mediación de conflictos en instituciones educativas*, Madrid, Narcea.
- Wispé, Lauren (1986) The distinction between sympathy and empathy. To call for a concept a word is needed, *Journal of Personality and Social Psychology*, nº50, pp. 314-321.
- Wolpe, Joseph (1958) *Psicoterapia posinhibición recíproca*, Bilbao, Desclée de Brouwer.
- Wolpe, Joseph (1977) *La práctica de la terapia de conducta*, México, Trillas.

ENTIDADES INTEGRADAS EN FEJAR 2023



Oviedo / Gijón
Tel. 984 181 183
667 796 862



Almendralejo
(Badajoz)
Tel. 924 664 476
658 773 944



Córdoba
Tel. 957 401 449



Burgos
Tel. 627 409 707



Valladolid
Tel. 98 331 03 17
635 957 473



Córdoba
Tel. 957 257 005



A.J.E.R.
ASOCIACIÓN DE JUGADORES
EN REHABILITACIÓN
Nra. Sra. Virgen del Puerto de Plasencia

Plasencia (Cáceres)
Tel. 927 421 011



Madrid.
Tel. 722 130 821
685 125 292



Pamplona.
Tel. 665 802 545
848 414 849



ASEJER
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA
DE JUGADORES DE AZAR
EN REHABILITACIÓN
Tel. 954 908 300

Sevilla
Tel. 954 908 300



A Coruña / Lugo
Tel. 981 289 340



Mérida (Badajoz)
Tel. 633 305 165
657 944 367



Villena (Alicante)
Tel. 965 806 208
618 646 338



Huelva
Tel. 959 230 966
627 76 40 40



Barakaldo (Bizkaia) y
Bilbao
Tel. 944 388 665



Cáceres
Tel. 610 392 497



Murcia
Tel. 647 858 761



Castellón
Tel. 964 342 431
Valencia
Tel. 961 113 627
641 763 034



Vigo (Pontevedra)
Tel. 886 119 586
667 648 229



Toledo
Tel. 615 838 206
Ciudad Real
Tel. 633 443 483



Don Benito
(Badajoz)
Tel. 672 693 722



Madrid
Tel. 914 076 899
658 699 543



Alicante
Tel. 966 377 779
644 845 992

FEDERACIONES AUTONÓMICAS



Andalucía
Tel. 627 000 780



Castilla y León
Tel. 635 957 473



Financiado por



www.fejar.org