



LA MEDIACIÓN PENITENCIARIA EN GRANADA

Autores:

MEDIARLIS Gabinete Profesional de Mediación S.L. ® con:

LIDIA MARTÍN GONZALEZ: Mediadora, Socia Fundadora y Directora General de MEDIARLIS.

CEFERINO GARCÍA VALDECASAS: Mediador, Socio y Coordinador del Área de Mediación de MEDIARLIS.

EUGENIO GALAN VILLALOBOS: Maestro, Socio y Coordinador del Área de Mediación de MEDIARLIS.

Abstract

Durante los últimos años se está produciendo un cambio en las instituciones penitenciarias, fenómeno producido en parte por la creciente inmigración en nuestro país y los importantes cambios legislativos en materia penal. Esto supone, no solo el aumento de los internos en los centros penitenciarios, sino también la entrada de personas pertenecientes a distintas culturas y étnias que han de convivir y compartir diariamente espacios reducidos. Y es precisamente esta convivencia la que, en muchos casos, produce conflictos e incompatibilidades entre los internos y la necesidad de separarlos para restablecer el orden en el centro.

Tanto para los internos como para la institución penitenciaria, el hecho de trasladar a un interno a otro departamento o módulo por incompatibilidad genera múltiples problemas de organización y administrativos, y no responde al problema en sí, esto es, el evitar que esos conflictos vuelvan a repetirse tras la separación. Para ello, se debe buscar una estrategia que, junto con los demás proyectos de reinserción social y en colaboración con profesionales de las distintas especialidades, permita a los internos solucionar los problemas entre ellos a través de la vía del diálogo y la cultura de la paz.

Esta alternativa de resolución de conflictos ya es utilizada en distintos ámbitos sociales españoles incluido el penitenciario. Prueba de ello lo encontramos primero en Centro Penitenciario de Valdemoro y posteriormente en la de Zuera, en Zaragoza, centros en los que esta iniciativa ha dado buenos resultados según Mercedes Gallizo, directora de Instituciones Penitenciarias.



LA MEDIACIÓN PENITENCIARIA

BASES JURÍDICAS

Hay que partir de la idea que la **Constitución Española de 27 de diciembre de 1978** nos inculca en su **artículo 25. 2**: “Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados...”. En este panorama se nos presentan dos normas fundamentales de rango inferior que vienen a completar y desarrollar esta idea: **Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria** y **Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, Reglamento Penitenciario**.

El conjunto de estas tres normas se basa y fundamenta la Mediación Penitenciaria, desde los fines de la mediación en el centro penitenciario hasta su desarrollo.

El **artículo 1 de la Ley General Penitenciaria** establece que “Las Instituciones penitenciarias reguladas en la presente Ley tienen como fin primordial la reeducación y la reinserción social de los sentenciados a penas y medidas penales privativas de libertad...” y el **artículo 69.2** añade: “a los fines de obtener la recuperación social de los internos en regímenes ordinario y abierto se podrá solicitar la colaboración y participación de los ciudadanos y de instituciones o asociaciones públicas o privadas ocupadas en la resocialización de los reclusos”.

Ambos preceptos abren un camino hacia la cooperación de instituciones públicas o privadas independientes permitiendo dar apoyo y cobertura al centro penitenciario en materia de mediación entre los internos incompatibles y aportando unas herramientas al preso para ayudarle a solventar sus conflictos con otros, derivados de la convivencia diaria.

Esto supone para la administración penitenciaria un ahorro de personal profesional, económico y administrativo; una forma de evaluar a los internos que voluntariamente se sometan a



mediación; y el establecimiento de cierta seguridad y convivencia entre aquellos internos incompatibles. Con ello se puede llegar a prescindir de las medidas coercitivas para los casos contemplados en el **artículo 45 de la Ley General Penitenciaria**, como infracciones y sanciones del **artículo 42 de la misma Ley**.

Para el interno esta forma de solucionar voluntariamente los conflictos se convertiría en un incentivo que le permite obtener beneficios penitenciarios y/o recompensas recogidos en los **artículos 203 y 263 del Reglamento Penitenciario**.

Asimismo, la mediación establece y estimula la participación de los internos en este tipo de programas, compatible con las actividades educativas, recreativas, religiosas, laborales, culturales y deportivas del **artículo 24 de la Ley General Penitenciaria**.

En la evaluación y seguimiento de la mediación, a través de los informes de los mediadores, intervienen aquellos funcionarios que la propia Dirección determinara en base al **artículo 69 Ley General Penitenciaria**.

EL CONFLICTO: ASPECTOS GENERALES Y ESPECÍFICOS AL MEDIO PENITENCIARIO

El conflicto o la disputa surgen en las relaciones interpersonales dentro del contexto de las relaciones sociales. Se originan en la existencia de diferentes formas de comprender una situación, de interpretar una realidad o de atribuir individualmente intereses sobre una cosa. Así mismo, aparecen en el contexto interpersonal e institucional cuando éstos niegan un derecho a otro/a sobre un bien que le pertenece, siempre que dicho contexto facilite que esa persona sienta que “pierde” (cosas, derechos, autoestima, posición de poder, etc.) en beneficio exclusivo de otro (que “gana”) al que no le otorga legitimidad para ello. Existe por tanto, una interdependencia, voluntaria o forzosa con el contexto, con la institución o con la emoción negativa que se genera.



En el afrontamiento del conflicto, hemos de señalar que cualquiera de ellos presentan obstáculos inherentes a la propia naturaleza, como son la tendencia a imponer una versión unilateral o a identificar la persona con el acto conflictivo, los sesgos cognitivos, la sensación de pérdida de poder, la reducción de la comunicación y la potenciación de la idea de empleo de la fuerza.

Ríos Martín y cols., en el ámbito penitenciario encontramos además, unos factores propios a la situación de internamiento que dificultan aún mas resolución de las disputas. Estos son (1) *la convivencia obligada en un lugar cerrado*, (2) *la escasez o inexistencia de un espacio físico y de apoyo para el desarrollo de la intimidad*, (3) *la desconfianza en la administración penitenciaria* y (4), *la existencia de un código de conducta propio a los internos*.

De este modo, hemos de considerar en relación al **primer factor**, la convivencia obligada en un lugar cerrado, que la posibilidad de retirarse o ubicarse en un lugar seguro, así como la de recurrir a personas de referencia que proporcionen esa seguridad, que existen en el medio abierto, en las situaciones de internamiento se pierden con la consiguiente reducción de seguridad e incremento de la incertidumbre.

Podría argumentarse que el traslado de una de las partes o la declaración de incompatibilidad podría ser una respuesta a las limitaciones de la convivencia cerrada, pero hay que señalar que además de existir la posibilidad de venganza a través de un tercero, puede perpetuarse el conflicto y las emociones negativas surgidas a su alrededor.

Por otro lado, el **segundo factor** señalado, la falta de espacio y apoyo para el desarrollo de la intimidad, influye al limitar la posibilidad y la habilidad para la reflexión sobre la disputa y sobre las propias conductas, variables éstas que resultan relevantes en la resolución adecuada del conflicto.



Por último, la falta de confianza en la administración penitenciaria y la existencia de un código de conducta propio entre los internos, generan desconocimiento de los conflictos por parte de la administración, pasando estos a resolverse de manera clandestina. Por ello, cuando un conflicto sale a la luz es probable que encubra situaciones anteriores no resueltas dentro del proceso de escalada del conflicto.

Ante el conflicto las partes pueden optar por diversas respuestas que implican distintas consecuencias. Así, la evitación del conflicto necesita o bien de la ausencia de implicación emocional de una de las partes (poco probable en conflictos relevantes), o bien de la desproporción de poder, siendo la parte más débil la que tiene que permitir que la otra “gane”, lo que afecta negativamente al estado anímico y al auto-concepto.

En ocasiones, cuando el afrontamiento es agresivo, la interacción entre las partes intensifica la disputa, ya que dentro de una dinámica acción-reacción, cada respuesta de una de las partes sirve como estímulo a la otra para reafirmarse en su postura y volver a comenzar el proceso, incrementándose la hostilidad y la violencia interior. De este modo, en lugar de solucionar, perpetuamos la situación conflictiva. Esto define el proceso denominado escalada del conflicto.

En esta progresión influyen factores internos como la historia de aprendizaje previa, los sesgos perceptivos y atribuciones que magnifican las acciones del otro atribuyéndolas a una intencionalidad perversa, y que hacen ignorar las acciones positivas. Del mismo modo, se encuentran factores externos como la interrupción de la comunicación y la intervención de terceros (en ocasiones no muy beneficiosa). El resultado de todo ello es que las partes hayan realizado una inversión emocional tal que, junto con la publicidad del conflicto, hace difícil que retrocedan y abandonen su posición. Así la necesidad de ganar-derrotar se convierte en un fin en sí mismo, dificultando la visualización de otras posibles soluciones.

Además, los conflictos pueden ser afrontados asertivamente, defendiendo los propios intereses y derechos pero respetando los de la otra parte, incrementándose así la probabilidad de



conseguir los objetivos, mejorando la autoestima y la satisfacción personal, y mejorando o minimizando el impacto negativo sobre la relación con el otro.

Cuando las partes son incapaces de solucionar sus disputas puede darse la intervención de una tercera parte, ajena al conflicto pero con poder decisorio. Frecuentemente, sobre todo en el ámbito que nos ocupa, se produce este tipo de intervenciones. Así, la administración penitenciaria puede resolver imponer sanciones, declarar incompatibilidades o traslados. Este tipo de intervenciones si bien son positivas, no conllevan la resolución del conflicto en todos los casos, sino sólo su interrupción, además de que no proporciona oportunidades para que se produzcan aprendizajes positivos con adquisición de nuevas conductas más adaptativas.

Esto proporciona una visión sobre la relevancia de realizar un adecuado afrontamiento de los conflictos, con el fin no sólo de resolverlo sino también de prevenir daños y disputas ulteriores.

Además, hay que resaltar la posibilidad de considerar los conflictos como oportunidades de cambio, al proporcionar un terreno apropiado para la intervención dando lugar al aprendizaje de nuevas conductas más adaptativas. Dentro de esta necesidad y cuando las partes no son capaces de resolver los conflictos por sí solas, se enmarca el proceso de mediación.

LA MEDIACIÓN COMO ESTRATEGIA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

El proceso de mediación se encuadra dentro del movimiento denominado Resolución Alternativa de Conflictos, que incluye el arbitraje, la negociación y la mediación. Cada una de estas estrategias presenta características específicas que las diferencian de las restantes. Así, el arbitraje es un proceso voluntario por el cual las partes se someten a la decisión de un tercero imparcial. La negociación implica un proceso bilateral en el que las partes implicadas tratan sus diferencias ya sea de forma directa o a través de representantes, sin pedir a otras personas que dirijan o favorezcan sus conversaciones.



En relación con la mediación, hay que señalar en primer lugar que deriva del latín *medius*, que significa “en el medio”, dando una primera visión del tipo de intervención que se persigue. Se ha definido como “un proceso de resolución cooperativa del conflicto” (Kruk), en el que dos o más partes en disputa reciben la ayuda de uno o más terceros imparciales (los mediadores) para comunicarse y alcanzar por sí mismos un acuerdo mutuamente aceptable sobre los temas en disputa (Parkinson).

En el caso que nos ocupa, la mediación consiste en que los presos en conflicto cuentan con la ayuda de un profesional de la mediación, que en todo momento permanecerá neutral e imparcial, para llegar a un acuerdo que evite el deterioro de sus relaciones y la necesidad de ser separados. Esta tercera persona que no representa a ninguno de los presos, se limita solamente a observar y controlar la negociación, facilitando los medios necesarios para que ellos se comuniquen entre sí y encuentren alternativas al conflicto.

Por tanto, la mediación no pretende ser terapia, arbitraje o conciliación, porque son los mismos presos los que aprenden a dialogar y a buscar caminos alternativos y pacíficos que lleven a resolver las desavenencias.

De este modo encontramos que la labor como mediadores presenta las siguientes características:

- ✓ Voluntariedad.
- ✓ Imparcialidad.
- ✓ Neutralidad.
- ✓ Confidencialidad.
- ✓ Revelación de cualquier conflicto de intereses
- ✓ Fortalecimiento de la capacidad de los participantes para tomar sus propias decisiones con la suficiente información.
- ✓ Respeto a los individuos y a la diversidad.



- ✓ Enfocada al futuro.
- ✓ Énfasis en los intereses mutuos y no en los derechos individuales.
- ✓ Equilibrio de poder entre las partes.
- ✓ Énfasis en la comunicación abierta.

OBJETIVOS PARA UNA EFICAZ INTERVENCIÓN

En el epígrafe anterior se ha observado que el conflicto, dentro de la institución penitenciaria, presenta una serie de características, tanto propias a la naturaleza de los conflictos en sí, como asociadas a la situación específica de internamiento. Como se ha reseñado ya, estas variables en ocasiones no sólo dificultan la solución del conflicto, sino que pueden propiciar el incremento de la hostilidad y la escalada del conflicto.

De este modo, pueden existir situaciones conflictivas entre internos específicas en las que el procedimiento disciplinario no consiga su propósito, es decir, servir a los intereses de orden y seguridad del centro, al incrementar la frustración, hostilidad y la probabilidad de ocurrencia de otros conflictos a través de sanciones que no le dan solución.

Es en estos casos en los que se tiene gran relevancia la mediación penitenciaria entre internos, cuyo objetivo general es dotar al centro penitenciario de unos espacios accesibles, económicos, confidenciales y de calidad donde la población pueda tratar sus conflictos de forma pacífica y no adversarial.

La consecución de este propósito general se ve plasmada en los siguientes **objetivos específicos**:

- ✓ Generar aprendizajes positivos con adquisición de conductas adecuadas y asertivas.
- ✓ La resolución total o parcial del conflicto específico a través de soluciones aportadas y aceptadas por los propios internos inmersos en el proceso.



- ✓ Disminución de la reincidencia en las infracciones.
- ✓ Disminución de la intervención disciplinaria por parte del Centro.
- ✓ Disminución del ratio de presos incompatibles.

ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS DE INTERVENCIÓN A EMPLEAR

Propias de la institución:

Aplicación, suspensión y cancelación anticipada de sanciones, así como aprobación de beneficios penitenciarios, tras aceptación de la Dirección del Centro.

Propias del mediador:

- ✓ Evaluación de la posibilidad de mediar.
- ✓ Análisis del conflicto.

- ✓ Ajuste de expectativas y explicación de la mediación y sus normas.
- ✓ Firma de un Contrato/Consentimiento informado.
- ✓ Técnicas de mejora de la comunicación (escucha activa, resumen, parafraseo, clarificación, reformulación, formulación de preguntas adecuadas, etc.).
- ✓ Control de la ira y la hostilidad.
- ✓ Negociación y Resolución de problemas.
- ✓ Manejo de desequilibrios de poder.
- ✓ Redacción de acuerdos escritos.

A entrenar en los internos (aplicables según evaluación de necesidades en cada caso):

- ✓ Habilidades sociales.
- ✓ Relajación y autocontrol.
- ✓ Solución de problemas.



Estrategias de coordinación con el Centro Penitenciario:

- ✓ Comunicación por escrito del inicio del proceso de Mediación a la Dirección del Centro.
- ✓ Comunicación por escrito de la finalización del proceso de Mediación y las condiciones en las que ésta tiene lugar (acuerdos pactados, abandono voluntario de una o ambas partes, incumplimiento de las normas de funcionamiento).

Todo ello sin perjuicio de que la Dirección del Centro señale los controles pertinentes.

BIBLIOGRAFÍA

BURGOS FERNÁNDEZ, F.: *Evolución histórica de la Legislación Penitenciaria en España*. In Anales de la Universidad de Cádiz. Servicio de Publicaciones, Universidad de Cádiz. Cádiz, 1996.

KRUK, E: *Mediation and conflict resolution in social work and the human services*. Chicago. Nelson-Hall, 1997.

PARKINSON, L.: *Mediación familiar. Teoría y práctica: principios y estrategias operativas*. Gedisa editorial, Barcelona, 2005.

RIOS, J. C. y CABRERA, P.J.: *Mirando el abismo*. UPCO. Madrid 2003.

RIOS MARTÍN, J. C. y Col.: *La Mediación penitenciaria: Reducir violencias en el sistema carcelario*. Constitución y Leyes, SA. Madrid, 2005.