



Francisco Javier García Ramírez, Gerardo Martínez Gómez, Jesús Espinosa Limón “La mediación de conflictos y su adecuación como forma de solución de los conflictos surgidos al interior de prisión”. *Prospectiva Jurídica*, México, UAEM, año 14, número 27, enero – junio 2023, pp., ISSN 2007-8137, e-ISSN 2683-2577

La mediación de conflictos y su adecuación como forma de solución de los conflictos surgidos al interior de prisión

Conflict mediation and its adequacy as a way of resolving conflicts that arise within the prison

*Francisco Javier García Ramírez
Gerardo Martínez Gómez
Jesús Espinosa Limón*

Recepción: 08/02/2022

Aceptación: 12/10/2022

RESUMEN

En las instituciones penitenciarias del fuero común existe un denominado autogobierno, bajo este esquema los internos que poseen cierto poder y liderazgo, regulan las actividades ilícitas que suceden al interior de la institución, en la relación entre internos e internos-autoridad. En tal situación, los conflictos se hacen presentes, derivando en riñas, amenazas, persecución, situaciones de extorsión, lesiones y hasta homicidios. Generalmente las autoridades de la institución de reinserción social simplemente dejan que las cosas sucedan, procurando no se llegue al límite de un motín. En el presente artículo se pretende explorar en la mediación para la solución de conflictos entre internos, con la pertinente adaptabilidad para su aplicación en tal situación. La implementación de esta forma de solución de conflictos está entrando en diversos ámbitos que van desde la victimología, las situaciones del derecho familiar, en las relaciones privadas, así como en aquéllas en las que está inmersa una institución de gobierno; la mediación va ganando terreno con respecto a la posibilidad jurisdiccional.

Palabras Clave: Mediación; solución de conflictos; impartición de justicia; prisión; internos.

ABSTRACT

In the penitentiary institutions of the common jurisdiction there is a so-called self-government, under this scheme the inmates who have certain power and leadership regulate the illicit activities that occur within the institution, in the relationship between inmates and inmates-authority. In such a situation, conflicts arise, leading to fights, threats, persecution, extortion situations, injuries and even homicides. Generally, the authorities of the social reintegration institution simply let things happen, trying not to reach the limit of a riot. This article aims to explore mediation for the resolution of conflicts between inmates, with the relevant adaptability



for its application in such a situation. The implementation of this form of conflict resolution is entering various areas ranging from victimology, family law situations, private relationships, as well as those in which a government institution is immersed; Mediation is gaining ground with respect to jurisdictional possibility.

Keywords: Mediation; conflict resolution; administration of justice; prison; internal.

MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

De acuerdo con una encuesta realizada en la Ciudad de México, la mayoría de la población opinó que los juicios son excesivamente lentos, costosos y no logran el fin de impartición de justicia, “más de una tercera parte de los encuestados opinó que los abogados y los jueces eran deshonestos o muy deshonestos” (Fix-Fierro, 2006, p.1). Los medios alternativos de resolución de conflictos se han constituido como una visión novedosa y distinta de la tradicional atención de litigios exclusivamente por medio del proceso judicial. Las investigaciones afirman que los costos para la administración de justicia son crecientes, que existe retraso y carga de trabajo, consumo excesivo de recursos financieros y recursos humanos reducidos.

Tradicionalmente, la vía judicial ha sido la que ha contado con mayor postulación para la solución de conflictos. Ya sea en una denuncia penal o en un litigio civil. La vía judicial es la que ha contado con el mayor uso y con un respaldo teórico muy importante. La palabra litigio, proviene del latín *litis*, que refiere a un conflicto, pleito demanda o lucha. Su significado alude a una disputa. Es Francesco Carnelutti quien elabora teóricamente el concepto de litigio: “conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro” (Ovalle, 1998; en Cienfuegos, 2006, p. 370).

Por su parte, Niceto Alcalá-Zamora complementa la definición de la siguiente manera: “(...) para quien el conflicto debe ser jurídicamente trascendente, esto es, susceptible de solución mediante la aplicación del derecho.” (Alcalá-Zamora, 1970, p. 18). En otras palabras, el litigio judicial cuenta con dos elementos subjetivos: una persona que pretende y otra que resiste. Además de que existe un elemento objetivo, que es el bien jurídico sobre el que versan la pretensión y la resistencia. El litigio nace desde el momento en que alguien formula una pretensión, esto es, exige una subordinación del interés ajeno al propio, y frente al mismo se presenta una resistencia de aquel contra quien se pretende.

Sin embargo, aunque existen elementos teóricos y doctrinales que disponen de una justicia pronta y expedita para la resolución de conflictos, es sabido que existe una severa crisis en la credibilidad de la administración de justicia: “(...) este diagnóstico se ve agravado por otros males, mucho más insidiosos: altos niveles de corrupción; falta de independencia y politización; deficiente formación de jueces, funcionarios judiciales y abogados; acceso muy limitado o incluso nulo para la mayor parte de la población, etcétera.” (Fix-Fierro, 2006, p.1)



Ante la crisis descrita, se han definido y presentado los denominados medios alternativos de resolución de conflictos. Se ha vislumbrado ya que no existe una forma única (judicial) de resolver conflictos. El desarrollo e implementación de tales medios alternativos de solución de conflictos ha sido diferenciado en su comprensión e implementación en diferentes países y hemisferios. Si bien lo más común es acudir al proceso judicial, los medios alternativos han ganado presencia.

La noción de medios alternativos de resolución de conflictos rescata la idea de que son las partes las dueñas de su propio problema (litigio), y que, por tanto, ellas son quienes deben decidir la forma de resolverlo, por lo que pueden optar por un catálogo amplio de posibilidades, en las que el proceso es una más, pero ni la única ni la más recomendable siempre. (Vado; en Cienfuegos, 2006, p. 376).

Existen diversas formas de clasificar a los medios alternativos, sin embargo, existe una basada en la participación de un tercero:

<i>Intervención de tercero</i>	<i>Medio alternativo</i>
Nula (a menos de que cuente con las facultades legales necesarias)	Negociación
Facilita la comunicación	Mediación
Facilita la comunicación y formula propuestas de arreglo	Conciliación
Decide el litigio pero no ejecuta su decisión	Arbitraje
Decide el litigio y ejecuta su decisión	Proceso

Fuente: Vado Grajales, Luis Octavio. Medios Alternativos de Resolución de Conflictos. En Cienfuegos Salgado, David y María Carmen Macías Vázquez. Coordinadores. Estudios en homenaje a Marcia Muñoz de Alba Medrano. Estudios de Derecho Público y Política. Instituto de investigaciones jurídicas. Serie Doctrina Jurídica, Núm. 325. UNAM. México, 2006 p. 377.

Los medios alternativos posibilitan que las personas puedan resolver sus controversias sin necesidad de una intervención jurisdiccional. Revisemos brevemente los principales medios alternativos de solución de conflictos:

- A. **Negociación.** Mendieta Sumé expresa: “Entendemos por negociación el proceso en el que dos o más partes, con cierto grado de poder, con intereses comunes y en conflicto, se reúnen para proponer y discutir propuestas explícitas con el objetivo de llegar a un acuerdo” (Mendieta, 2002, p. 9). La negociación es un procedimiento en el cual dos partes intercambian visiones sobre el conflicto que les atañe, formulando mutuamente propuestas de solución. En la negociación pueden intervenir terceros cuando se solicita una opinión experta sobre algún tema, o cuando las partes se ven representadas por abogados o apoderados para la discusión de los puntos del acuerdo. En tales casos hay que resaltar el hecho de que los terceros participantes lo hacen en carácter de



representantes de las partes del litigio, por lo que éstas deben de pasar por lo acordado por aquellos (Vado; en Cienfuegos, 2006, p. 379); o bien, la actuación de los terceros debe ser ratificada por los reales dueños del asunto.

- B. **Conciliación.** Es un medio no judicial de resolución de conflictos mediante el cual las partes entre quienes existe una diferencia susceptible de transacción, con la presencia activa de un tercero conciliador, objetivo e imparcial, cuya función esencial consiste en impulsar las fórmulas de solución planteadas por las partes o por él mismo, buscan la forma de encontrar solución y superar el conflicto de intereses existente” (Martínez; en Vado, 2006, p. 376). La conciliación es el procedimiento en el cual dos partes de un conflicto se reúnen con un tercero, ajeno e imparcial, que facilita la comunicación entre las personas enfrentadas para delimitar y solucionar el conflicto, y que además formula propuestas de solución.
- C. **Arbitraje.** En este método participa también a un tercero (árbitro) ajeno a las partes y designado por ellas; el árbitro resuelve el conflicto o diferendo que haya surgido entre las partes: “(...) consiste en el conocimiento y decisión de un conflicto de intereses por una persona (o conjunto de personas) que no son juzgadores oficiales (entiéndase estatales) sino particulares a quienes se somete el caso o casos concretos” (Cortes, 1994, p. 96). En el arbitraje, el conflicto se somete hacia un tercero neutral ajeno a las partes que decide la controversia mediante una resolución conocida como laudo, vinculativa para las partes y cuya ejecución obligatoria queda encomendada a un juez.
- D. **Mediación.** En cuanto a este medio alternativo, Ovalle Favela anota: “La función de este tercero puede limitarse a propiciar la comunicación, la negociación entre las partes, para tratar de que ellas mismas lleguen a un acuerdo que resuelva el conflicto. En este caso, el tercero será simplemente un mediador, que hace posibles las condiciones para que las partes intercambien sus puntos de vista sobre el litigio y al invitarlas para que lleguen a un acuerdo, hace propicia la solución. A la función que desempeña este tercero se denomina mediación. (Ovalle, 1998; en Cienfuegos, 2006, nota 2, p. 26). La mediación es un proceso mediante el cual las partes en conflicto, asistidas por un tercero neutral, buscan identificar opciones reales y alternativas viables para dirimir su controversia y llegar a un acuerdo que ofrezca soluciones de mutua satisfacción”, y después amplía. (Urquidí, 1999, p. 16)

En la mediación, el tercero no hace propuestas de arreglo, sino que facilita la comunicación entre las partes, para que éstas puedan delimitar el conflicto y encontrar su solución. Pero ahondaremos en el análisis de la mediación en el apartado.



MEDIACIÓN, SU CONCEPTUALIZACIÓN

La mediación es un proceso extrajudicial que pudiese ser utilizado en la solución de conflictos. Una de las conceptualizaciones de mediación expresa lo siguiente: “La mediación es un proceso de resolución de conflictos en el que las dos partes enfrentadas recurren «voluntariamente» a una tercera persona «imparcial», el mediador, para llegar a un acuerdo satisfactorio” (Armas, 2003, p. 126). Al respecto, González calvillo refiere que: la mediación es un procedimiento autocompositivo que consiste fundamentalmente en que un tercero llamado mediador, quien debe contar con una experiencia debidamente acreditada en la negociación o conciliación de controversias, se encarga de establecer la comunicación y acercamiento necesarios a fin de que las partes lleguen a un arreglo que se ajuste a sus necesidades, mismo que comúnmente queda plasmado en un convenio de transacción” (González, p. 178). En este proceso se pretende encontrar soluciones que satisfagan las necesidades de las partes, en el entendido que la solución no es impuesta por terceras personas, como en el caso de los jueces o árbitros, sino que es erigida por las partes.

De los medios alternativos de solución de controversias (conflictos); el arbitraje y la mediación, el primero tiene ya una funcionalidad desarrollada en México. La mediación está en punto de desarrollo e implementación en México. Una característica de la mediación es que es una negociación voluntaria, promueve una solución en la que las partes implicadas ganan u obtienen un beneficio, y no sólo una de ellas, evita la postura antagónica de ganador-perdedor. Para que el proceso de mediación sea posible, es necesario que las partes estén de acuerdo en colaborar con el mediador para resolver su disputa, así como para respetarse mutuamente durante y después del proceso, y respetar los acuerdos que se hayan alcanzado, circunstancia que se espera tenga puntual cumplimiento, debido a que han sido los mismos interesados quienes han propuesto y se han comprometido en el clausulado del convenio final.

Para que la mediación pueda llevarse a cabo se requiere de un buen esquema de comunicación. Así el mediador provee de un ambiente, instalaciones y de un esquema donde a las partes en conflicto posean recursos comunicativos de calidad: “La comunicación es un elemento esencial en la resolución de conflictos, de hecho, podríamos definir el proceso de mediación como el consistente en dotar a las partes en conflicto de unos recursos comunicativos de calidad para que puedan solucionar el conflicto que se traigan entre manos” (Armas, 2003, p. 126). Las partes que participan en el proceso de mediación deben contar con el esquema de comunicación idóneo para expresar sus posturas, posicionamientos, deseos, necesidades, sentimientos u opiniones; asimismo deben de contar con un esquema de orden secuenciado de opinión, de escucha y de respeto a los enunciados comunicativos del otro. Se trata de que en la realización del proceso de mediación se posibilite un acuerdo de solución y no el acrecentamiento o tensión del conflicto.

En el proceso de mediación se revela la importancia de los intereses en las disputas, y con un buen planteamiento y análisis en cada una de las partes, es posible arribar a una solución que satisfaga a las partes. En otras palabras, mediante la implementación de la mediación del conflicto se sustituye la concepción tradicional de «ganar-perder», por «ganar-ganar», se trata



de que las partes lleguen a un arreglo que se materialice en un convenio y que satisfaga las diversas pretensiones.

En el proceso de mediación, se plantea una actuación neutral del mediador, con imparcialidad y sin poder de decisión en cuanto a los planteamientos de las partes. El mediador es un tercero que actúa como organizador y facilitador del proceso, apoyando para que las partes manifiesten sus planteamientos y logren una solución «satisfactoria» al problema o disputa que les atañe. Las partes llegarán a un acuerdo válido, satisfactorio y duradero.

ESQUEMA DE MEDIACIÓN DE HARVARD

Diferenciándose de otros métodos, el llamado modelo de mediación de Harvard proviene de la escuela de negociación y resolución de conflictos de esa misma institución. A mediados de la década de los setenta Roger Fisher, profesor en la Facultad de Derecho de Harvard, en unión con su discípulo William Ury y Bruce Patton publicaron *Getting to Yes (Obtenga el Sí)*. Años más tarde, Ury se convirtió en consultor y profesor de negociación en la Facultad de Derecho de Harvard, cofundador y director asociado del Programa de Negociación en la Facultad de Derecho de Harvard, donde Patton asumió la dirección adjunta del denominado Proyecto Harvard de Negociación. A continuación, una breve síntesis del citado modelo.

Puntos básicos de la negociación Harvard:

- A. Personas
- B. Intereses
- C. Opciones
- D. Criterios

Este método parte de considerar cuatro puntos básicos en la negociación: las Personas, los Intereses, las Opciones y los Criterios. Algunos puntos esenciales o ideas-fuerza en cada uno de esos ámbitos son (Giménes, 2001):

1. Personas: Separar a las personas del problema.
 2. Intereses: Centrarse en los intereses, no en las posiciones.
 3. Opciones: Pasar de las posiciones a las opciones, inventar opciones en beneficio mutuo, trabajar juntos para crear opciones que satisfagan a ambas partes, pasar de las protestas a las propuestas.
 4. Criterios: Insistir en utilizar criterios objetivos.
- A. **Personas.** Separar a las personas del problema. Se debe entender que las partes que participan en la mediación son, ante todo, personas. “En este método es crucial el hecho de que la relación tiende a entremezclarse con el problema” (Giménes, 2001). En este sentido y de acuerdo con Fisher y Ury, la negociación posicional pone en conflicto la relación y la esencia. A partir de este punto de inicio se debe “separar la relación de la esencia”; o “tratar directamente con el problema de las personas”.



De acuerdo con este modelo se deben abordar tres elementos clave en las relaciones entre personas: las percepciones, las emociones y la comunicación. Tras dejar sentado que en una disputa y negociación hay distintas percepciones en cada parte, Fisher y Ury recomiendan a los negociadores (mediadores): ponerse en el lugar del otro, no deducir las intenciones de los demás a partir de los propios miedos, no culpabilizarles de su problema; discutir las percepciones de cada cual, buscar oportunidades de actuar que estén en desacuerdo con las percepciones, otorgar un lugar en el resultado (asegurando que se participa en el proceso) y “cubrir las apariencias”, haciendo que las propuestas estén de acuerdo con los valores de la otra parte.

Con respecto a las emociones, lo primero que ha de hacer el mediador y las partes en el conflicto, es reconocer las emociones presentes y comprenderlas, tanto las de los demás como las propias. También se sugiere que el mediador posibilite la expresión de las emociones de forma, reconociéndolas como legítimas, permitir que cada una de las partes se desahoguen, no reaccionar ante las explosiones emocionales y utilizar gestos simbólicos. Todo ello en un marco de orden y respeto.

Se recomienda que el mediador logre un ambiente donde cada una de las partes escuche a la otra de forma activa (reconociendo lo que ha dicho), que cada una de las partes hable sobre los intereses propios, emociones, propios y no sobre los demás, además que durante su participación hable con un propósito. En la explicación del método, se resalta lo conveniente de construir una relación de trabajo: “Enfrentese al problema, no a las personas”.

- B. **Intereses.** Centrarse en los intereses, no en las posiciones. Es conveniente que, para alcanzar solución pertinente, es preciso conciliar los intereses, no las posturas. El fundamento aquí presente es que “los intereses definen el problema” y que “detrás de las posturas opuestas residen intereses compartidos y compatibles, así como otros que se hallan enfrentados o en conflicto”. Para llegar a la meta se debe resolver la siguiente cuestión: ¿cómo identificar los intereses de las partes en disputa o negociación?. “Como respuesta a ese interrogante, los autores ofrecen las siguientes vías a las partes: ¿preguntar oportuna y sistemáticamente “por qué?”, así como “¿por qué no?”; darse cuenta de que cada lado tiene no uno sino múltiples intereses; partir de que los intereses más poderosos son las necesidades humanas básicas (seguridad, bienestar económico, etc.); finalmente, hacer una lista con los distintos intereses en juego.” (Giménes, 2001)

Para una mejor definición diremos que los intereses son todo aquello que no podemos intercambiar con las otras partes. Las posiciones son la actitud que se tiene acerca del tema a negociar. Los intereses se van identificando y anotando al frente, en una pizarra, se trata de que los intereses se reconozcan como parte del problema: “(...) haciendo que “sus intereses tengan vida”, reconociendo “sus intereses como parte del problema”, comentando “el problema antes de su respuesta” y mirando “hacia delante, no hacia atrás” (Giménes, 2001). Al respecto, los autores del modelo aconsejan: “sea duro con el problema, no con las personas”.



- C. **Opciones.** Inventar opciones en beneficio mutuo. En esta parte, el método Fisher - Ury, propone la realización de un diagnóstico y una fórmula a aplicar. Para la invención de opciones abundantes habrá de realizarse un diagnóstico, para el cual deberán de eliminarse obstáculos tales como el realizar un juicio prematuro y buscar una respuesta única. Para lograr opciones de beneficio mutuo se requerirá de “(1) separar el acto de inventar opciones del acto de juzgarlas, (2) ensanchar las opciones que se encuentran sobre la mesa, en lugar de buscar una sola respuesta; (3) buscar los beneficios mutuos, y (4) inventar formas de hacer que sus decisiones sean fáciles”. (Fisher, 1997, p. 5)

Identificar las opciones significa explorar toda la gama de posibilidades en que las partes pudieran llegar a un acuerdo y satisfacer sus intereses.

- D. **Criterios.** Insistir en utilizar criterios objetivos. Una vez que se han identificado las opciones de beneficio mutuo viene el reto de poder llevarlas a cabo, para ello se deben descubrir y usar criterios objetivos: decidir basándose en la voluntad de cada una de las partes. Pero lo anterior tiene un costo elevado, “intentar solucionar las diferencias de interés basándose en las voluntades tiene unos costes tan altos”, la solución que se plantea es la de “negociar sobre alguna base independiente de la voluntad cualquiera de las partes, o sea, basándose en criterios objetivos (Fisher, 1997, p. 5). La tesis mantenida y comprobada por Fisher y Ury es que “la negociación basada en los principios alcanza acuerdos juiciosos, de forma amistosa y eficaz” (Fisher, 1997, p. 5). En otras palabras, para lograr criterios objetivos, éstos deben tener algunas características: ser independientes de la voluntad de cada una de las partes, ser legítimos y prácticos, y por último poderse aplicar a ambos lados o partes afectadas.

El objetivo principal del modelo Harvard es que las partes puedan concretar una negociación colaborativa y voluntaria, con la asistencia de un tercero neutral (mediador), quien propone que las partes trabajen para resolver el conflicto de manera colaborativa. En este proceso, el mediador trata de facilitar la comunicación e interacción entre las partes con la finalidad de disminuir sus diferencias, para ello propone un esquema de respeto, orden, expresión libre y ordenada, y no violencia. En este modelo no se otorga demasiada importancia al contexto en el que se desenvuelven las relaciones, “...este modelo se centra en el acuerdo y está orientado a la satisfacción de los intereses.” (Márquez, 2004, p.93)

En resumen, las características del modelo de negociación de Harvard son las siguientes: A) No se concede demasiada importancia a la causa del conflicto. B) No se considera un factor determinante del conflicto el contexto donde se produce. C) Se intenta eliminar las percepciones erróneas del pasado para potenciar el diálogo y, por tanto, el acuerdo final. D) No se tiene en cuenta el factor relacional de las personas. E) No se trabaja la relación entre las partes, por lo que no producen un cambio significativo en las mismas. F) Se centra en el acuerdo. G) Se centra en el contenido de la comunicación y no en el modo de esta.

Aunque el fin último de la mediación es la obtención de un acuerdo que, de fin al conflicto, es posible que las diferencias subsistan y que las partes no lleguen a tal acuerdo. Para tal



caso existen algunas alternativas que se derivan del no acuerdo. La más común de las alternativas es comúnmente la vía judicial.

ADECUACIÓN DEL ESQUEMA DE MEDIACIÓN COMO FORMA DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS SURGIDOS AL INTERIOR DE PRISIÓN

La mediación tiene muchos ámbitos de aplicación, tal vez los más conocidos sean el familiar, el escolar, el judicial, pero también se puede llevar a cabo para resolver problemas comunitarios, vecinales, laborales, en o entre organizaciones. Sin embargo, y en opinión de algunos investigadores, la mediación debiera trasladarse a una amplia diversidad de posibilidades. Esto es, establecer una estructura metodológica, dominarla y tener experiencia de ejecución. Partiendo de ahí podría aplicarse en diversos ámbitos, inclusive en el de los conflictos entre individuos pertenecientes a una comunidad de internos en un penal determinado en el fuero común. Para nuestro caso, en la Ciudad de México.

Ya la reforma Constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 2008, propuso el cambio de nuestro sistema de justicia penal, para abandonar el sistema penal inquisitivo e ir hacia otro de corte acusatorio y oral. Con la reforma, el Estado mexicano giró hacia el respeto de los derechos humanos y de las garantías individuales de los ciudadanos, en ese contexto se aprovechó la coyuntura para introducir los mecanismos alternos de solución de conflictos y con ello abreviar el proceso penal.

Sin embargo, no se ha abordado el hecho de llevar la mediación a la solución de conflictos provenientes del roce, convivencia, interacción y actos de violencia de los procesados y sentenciados en un centro de reclusión del fuero común en la Ciudad de México.

En una entrevista¹ a uno de los custodios del reclusorio oriente se obtuvo la siguiente información:

¿Cuáles son los principales conflictos entre la comunidad de internos?

- Básicamente son dos tipos de conflictos. Primero, por el territorio. Segundo, la lucha por el poder. Esto significa que cada individuo pertenece a un grupo y cada grupo tiene su propio territorio, no puede haber invasión territorial de un grupo a otro, de ahí viene un buen número de conflictos. En cuanto a la lucha por el poder, quienes son líderes de un grupo se disputan ese liderazgo, con amenazas, riñas y golpes.

¹ Entrevista a Custodio del Reclusorio Oriente, del cual no se obtuvo autorización para la publicación de su nombre.



¿Cuál es el motivo principal del conflicto entre internos?

- Los que son líderes dan asignaciones y reparten pequeños pedazos de poder. El objeto máspreciado son los cobertores. No porque haya mucho frío al interior de las celdas, sino que los cobertores sirven para hacer paredes interiores dentro de las celdas, con ello se logra cierta privacidad para realizar actividades tales como fumar marihuana o violar a algún interno. Los cobertores son tan preciados que para obtenerlos se da a cambio marihuana, zapatos, tenis, pantalones, ropa, comida y hasta dinero. En el intercambio o repartición de estos objetos existe un roce que resulta en conflicto.

¿Existen situaciones de conflicto con los custodios o alguna otra autoridad?

- Los internos no se dejan manipular. Tampoco existe un régimen de castigos. Si tratas de obligar a algún interno para que asista a sesiones de educación o para que acuda a la clínica se rebelan y no van. Ellos se rebelan contra la autoridad porque así reafirman su lugar en el escalafón de autoridad o reafirman su liderazgo. Así que son comunes los problemas con la autoridad.

¿Cómo solucionan los internos sus problemas al interior de la prisión?

- Es una lucha de poder, si sacan dinero de un interno una vez entonces volverá a suceder. Los arreglos son mediante riñas. Nosotros podemos intervenir para calmar la situación o proponer arreglo entre personas o grupos. Pero ellos deben verte como una autoridad, como alguien en quien pueden confiar. A veces hay que aislar a un interno para protegerlo, a veces se paga protección para que allá adentro lo cuiden.

Es de hacerse notar que se requiere de ciertas características y condiciones para intentar la mediación al interior de la prisión. Cuando se le preguntó al custodio si una autoridad carcelaria podía fungir como mediador al interior de la prisión la respuesta fue: ¿eso es ser como un árbitro? Simplemente no existe una cultura de la mediación en la sociedad común, en el ámbito penitenciario ni siquiera está presentado como proyecto institucional.

CONCLUSIONES

Algunas cosas quedan claras con respecto al mediador. La primera de ellas es que los miembros en conflicto se sienten a negociar (iniciar proceso de mediación). La mera aceptación por parte del miembro del grupo que no ha tenido la iniciativa de acudir al servicio de negociación y de sentarse a negociar es un primer paso y resultado de la mediación, pero en este ambiente tal vez no se quiera acudir para no dar muestras de debilidad. Para que se dé un segundo paso es necesario que ambos se sienten a negociar con la posibilidad de compartir el «poder». Para lograrlo, el mediador habrá de dotarse de técnicas que permitan acceder a la parte que no ha tenido la iniciativa de acudir al servicio y que puedan convencerle de que no se ha establecido ninguna alianza con la persona que ha contactado en primer lugar.



Desde luego que, para lograr la primera reunión de mediación, así como para realizar la recogida de información el mediador asumirá una postura directiva y mesurada. El objetivo siguiente será el de identificar cuáles son exactamente los temas o puntos de disputa y los aspectos o temas que ya han sido aclarados o consensuados por los mediados. Las habilidades de proximidad, empatía, neutralidad y confiabilidad del mediador pueden ser útiles para lograr el cometido de mediación. Además de lo anterior es recomendable que en ocasiones el mediador explicita y verbalice su percepción del clima de conflicto y hostilidad como medio de aligerar la tensión y poder pasar a la etapa siguiente. Al final será preciso concretar cuáles son los elementos del convenio (aunque este no se pueda formalizar ante una autoridad judicial), o en su caso las alternativas para solucionar cada uno de los puntos conflictivos, (de cualquier forma, debe haber una enumeración por escrito, de las siempre finitas posibilidades de solución que se les ocurra a las partes para la solución del conflicto.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ-ZAMORA, Niceto. Proceso, autocomposición y autodefensa. UNAM. México, 1970.
- ARMAS Hernández, Manuel de. La mediación en la resolución de conflictos. Revista Educar No. 32, 2003. Universitat de Barcelona. Departament MIDE. Barcelona.
- CORTÉS Figueroa, Carlos. En torno a la teoría general del proceso. 3a. ed; Cárdenas editores. México, 1994.
- FISHER, R; W. Ury y Patton, B. (1997). Obtenga el Sí en la práctica. Gestión 2000. Barcelona. 1997.
- FIX-FIERRO, Héctor. Tribunales Justicia y eficiencia. Estudio Sociojurídico sobre la racionalidad económica en la Función Pública. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie Doctrina jurídica, Núm. 250. México, 2006.
- GIMÉNEZ Romero, Carlos. Modelos de Mediación y su aplicación. En: Mediación Intercultural. Publicado en la Revista MIGRACIONES nº 10 - diciembre 2001 - Universidad Pontificia de Comillas. Madrid.
- GOFFMAN, Erving. Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales. Amorrortu editores. Buenos Aires, 1970. p. 17.
- GONZÁLEZ calvillo, Enrique. La Mediación en México. Instituto de Investigaciones
- MÁRQUEZ Algara, Ma. Guadalupe: “Mediación y administración de justicia. Hacia una justicia participativa”, Ed. Universidad Autónoma de Aguascalientes, México. 2004.
- MARTÍNEZ Caballero, Alejandro. Constitución Política de Colombia. Bogotá. Editorial Legis. Colombia. 2003.
- MENDIETA Suñé, Carles. Técnicas avanzadas de negociación. Barcelona, curso online de la Universidad de Barcelona, 2002.
- OVALLE Favela, José. Teoría general del proceso. 4a. ed; México, Oxford University Press. 1998.
- URQUIDI, Enrique. Mediación. Solución de conflictos sin litigio. Querétaro, Centro de Resolución de Conflictos. México, 1999.



Francisco Javier García Ramírez, Gerardo Martínez Gómez, Jesús Espinosa Limón “La mediación de conflictos y su adecuación como forma de solución de los conflictos surgidos al interior de prisión”. *Prospectiva Jurídica*, México, UAEM, año 14, número 27, enero – junio 2023, pp., ISSN 2007-8137, e-ISSN 2683-2577

VADO Grajales, Luis Octavio. Medios Alternativos de Resolución de Conflictos. En CIENFUEGOS Salgado, David y María Carmen Macías Vázquez. Coordinadores. Estudios en homenaje a Marcia Muñoz de Alba Medrano. Estudios de Derecho Público y Política. Instituto de investigaciones jurídicas. Serie Doctrina Jurídica, Núm. 325. UNAM. México, 2006.