

# TALLER PRÁCTICO

## Desarrollo del proceso de Mediación. Técnicas y estrategias de intervención ante conflictos familiares

---

---

**ICACOR, Ilustre Colegio de Abogados de A Coruña**

Viernes 7 y sábado 8 junio 2019

### **Dra. CRISTINA MERINO ORTIZ**

Mediadora en el Servicio de Mediación Familiar de Gobierno Vasco 1998-2019. Registrada nº 8 en el Registro de Personas Mediadoras de Gobierno Vasco. Consultora y formadora de profesionales en procesos de gestión de conflictos y Mediación en entidades privadas y Administración Pública. Licenciada en Derecho. Doctora y Profesora Asociada en materia de Análisis y Procesos de Gestión de Conflictos, Universidad del País Vasco (2011-2018). Postgrado Universitario en Criminología, Universidad del País Vasco. Postgrado Univ. en Drogodependencias, Universidad de Deusto. Experta en Dinámicas Generales de Grupo y Psicodrama. Profesora invitada en Universidades, Colegios Profesionales y formación a equipos directivos. Miembro de GEMME (Grupo de Magistrados Europeos por la Mediación, sección País Vasco), Miembro de ACR (*Association for Conflict Resolution*). Colaboración en investigaciones y publicaciones relacionadas con los procesos de gestión de conflictos y mediación. [c.merino.ortiz@gmail.com](mailto:c.merino.ortiz@gmail.com)

## PRESENTACIÓN

La mediación se ha convertido en un proceso cada día más presente tanto a nivel profesional, judicial como social. La regulación legislativa de la Mediación Familiar a nivel autonómico y de la Mediación Civil y Mercantil a nivel estatal, la ha convertido en una realidad. **El reto de la mediación está en sus profesionales**, en la capacidad de facilitar los procesos y en la calidad profesional que garantice la gestión constructiva de los conflictos de sus clientes.

Este taller está orientado a profesionales con una formación previa en Mediación, que desarrollan procesos de gestión de conflictos bien sea en un contexto judicial, bien en una fase extrajudicial (pre-judicial o post-judicial). El desarrollo del taller será práctico, contando con la participación activa de las personas asistentes. Se partirá de supuestos reales y a lo largo del taller se trabajará sobre aquellos aspectos que mayor dificultad generen en los procesos de mediación.

### PLANTEAMIENTO DEL TALLER:

1. Identificación de situaciones complejas en el proceso de mediación.
2. Desarrollo del proceso en conflictos familiares relacionados con ruptura de pareja y custodia compartida:
  - Sesión de acogida en la derivación intrajudicial.
  - Voluntariedad frente a la obligatoriedad.
  - Desarrollo de la sesión informativa individual o sesión conjunta.
  - Invitación a la otra/s partes protagonistas del proceso.
3. Diversidad de conflictos familiares derivables a Mediación.
4. Puesta en común de cuestiones fundamentales para superar bloqueos
5. Reflexiones y conclusiones.

## ÍNDICE

### **1.- El proceso de Mediación. Metodología y fases**

Transición del Procedimiento Judicial a la Mediación: Aspectos a tener en cuenta relacionados con las partes, sus letrados y el Proceso de Mediación

### **2.- Sesión de acogida en el proceso de mediación**

Entrevista en la fase inicial en mediación, información aportada e información recibida

### **3.- La confianza como motor del proceso**

Desarrollar la confianza en el proceso, en la propia persona mediadora y en las partes.

### **4.- Participación de las partes protagonistas del conflicto.**

Invitación a las partes no presentes

Aceptación de los principios y compromiso en mediación.

### **5.- Funciones del abogado y de la persona mediadora**

Función de quien media y función de quien representa y defiende, abogado como letrado o como mediador. Roles y funciones mediadoras.

## 1.- El proceso de mediación. Metodología y fases

Las fases del proceso de mediación se pueden clasificar de diversos modos teniendo en cuenta la diversidad de definiciones y de modelos de intervención que se han ido configurando en torno a la mediación familiar. A continuación, se enumeran aquellas fases que se identifican como básicas en cualquier proceso de mediación, pudiendo encontrar variaciones en el modo de nombrarlas y, sin embargo, mantener similares objetivos:

### **ADMISIÓN/ACOGIDA**

Contacto telefónico/discurso inicial/roles  
Solicitud de información general

### **INTRODUCCIÓN/PRESENTACIÓN/COMPROMISO**

Información/evaluación de la situación/compromisos

### **OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN**

Descripción de hechos/Aportación de datos  
Expresión de sentimientos

### **IDENTIFICAR PUNTOS CLAVE**

Clarificación de intereses y necesidades  
Gestión emocional

### **ESTABLECER LA AGENDA**

Orden/temas principales y subyacentes

### **RESOLVER CADA TEMA**

Profundizar en la exposición. Generar opciones y alternativas  
Explorar necesidades e intereses  
Evaluar opciones. Negociar y seleccionar  
Sesión privada o *caucus*

### **REVISAR LOS ACUERDOS**

Equilibrar compromisos/ Función de agentes de realidad

### **REDACTAR EL ACUERDO**

Lenguaje claro / concreto/ detallado  
Lectura y firma

### **SEGUIMIENTO**

Revisar, modificar, ratificar, grado de satisfacción

## 2.- Sesión de acogida en el proceso de mediación

Con independencia de cual sea el modelo o escuela de mediación que inspire la intervención directa en el proceso, es destacable el valor que se atribuye al primer contacto con quien dirige el proceso, bien sea en el mismo espacio que se desarrolle éste o, previamente, por profesionales o entidades que no ejercen la mediación, sino que se coordinan con estos servicios.

En definitiva, la fase inicial o de acogida, en algunos manuales también identificada como pre-mediación, exige a la persona mediadora gran habilidad tanto en la comunicación como en la gestión emocional. El reto está en generar un clima de confianza en un breve espacio temporal, así como lograr legitimidad como facilitadora del proceso hacia las personas que acuden a la mediación. A continuación, se enumeran algunos elementos a tener en cuenta para conseguir que esta primera toma de contacto sea eficaz:

<b>Elementos de comunicación en la sesión de acogida</b>	
<b>Verbales</b>	<b>No verbales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lenguaje claro</li> <li>➤ Tono de voz</li> <li>➤ Aclarar rol mediador y de las partes</li> <li>➤ Potenciar lo positivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mirada relajada</li> <li>➤ Expresión de respeto, no juicio</li> <li>➤ Empatía</li> <li>➤ Espejo corporal</li> </ul>
<p>Velocidad, ritmo</p> <p>Evitar mensajes contradictorios</p> <p>Equilibrio – imparcialidad</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Normas básicas de comportamiento.</li> <li>➤ Buscar el compromiso de las partes.</li> <li>➤ Compromiso inicial de aceptación de los principios de mediación por escrito.</li> <li>➤ Aclarar posibilidad de interrumpir.</li> <li>➤ No perder de vista el acuerdo (así como mini-acuerdos a lo largo del proceso).</li> </ul>	

### **3.- La confianza como motor del proceso**

El concepto de confianza en el proceso de mediación hace referencia a cuatro aspectos: la confianza en la persona mediadora, la confianza en el propio proceso de mediación, la autoconfianza de cada parte en su capacidad de comunicarse y participar activamente en el proceso, así como la confianza y reconocimiento de dicha capacidad en las otras personas protagonistas del conflicto y directamente partes en el proceso.

#### **3. 1.- La confianza en la persona mediadora**

El modo de generar esta confianza puede ser explícito, con una expresión tipo: “Me dedico a la mediación y cuento con la preparación necesaria...” “considero la mediación un instrumento válido para gestionar algunas situaciones...”; o se puede transmitir de forma implícita incluyendo mensajes que den por hecho la trayectoria profesional de la persona mediadora o el alto grado de cumplimiento de los acuerdos que se alcanzan en un proceso de estas características, así como la gratificación personal de desempeñar ese trabajo. Asimismo, las pautas que favorecerán la obtención de confianza de las partes se basan en la claridad de los mensajes y demostrar la capacidad de escucha:

- Explicar objetivos y reglas del proceso
- Escucha activa: sienten que se les escucha y comprende su narrativa
- Crear un canal de comunicación fluido y generar confianza

#### **3. 2.- La confianza en el proceso de mediación**

El desarrollo de la confianza en el proceso de mediación requiere una exposición inicial, con una serie de explicaciones y habilidades por parte de la persona mediadora que, sin suponer en ningún momento una fórmula infalible, favorece que el clima que se crea al inicio del proceso pueda generar la confianza en el mismo. Los elementos explicativos a tener en cuenta son principalmente los siguientes:

- Presentación de los principios de mediación de forma sencilla antes de dejarles leer el compromiso o contrato de mediación para que no se manifieste esa resistencia común a leer “contratos” en presencia de otras personas, con el añadido de la tensión emocional que se siente al inicio de un proceso de mediación.
- Explicar el valor de la mediación como un proceso constructivo y colaborativo de resolución de conflictos, el cual requiere participación voluntaria y activa.
- Aclarar y legitimar otros procesos de abordaje de conflictos, así como la posibilidad de recurrir al juzgado de forma complementaria al proceso de mediación.
- Especificar los límites y “reglas del juego” con un lenguaje adaptado al contexto, de modo que tengan la sensación de que el proceso se puede interrumpir o finalizar en el momento que una parte así lo decida. De forma simultánea se les puede explicar la opción de solicitar por cualquiera de las partes sesiones individuales (también denominadas en algunos manuales *caucus*) para aclarar algún aspecto que no quieran compartir en la sesión conjunta. Asimismo, en este momento se menciona la posibilidad de interrumpir y/o finalizar el proceso a instancia del equipo mediador.

### **3. 3.- Autoconfianza**

Uno de los valores intrínsecos de la mediación es el reconocimiento de la capacidad de gestionar la situación por cada una de las personas que participan en el proceso. Este hecho favorece la toma de conciencia del poder de decisión que todas las personas poseemos y se expresa en la relación interpersonal. Por ello, es habitual encontrar el

concepto anglosajón *empowerment* vinculado a estas intervenciones, logrando en todo caso el aumento de la confianza personal. En definitiva, la mediación logra:

- Hacer que se sientan capaces de tomar decisiones, de solucionar su problema, tomar conciencia de su potencial para desarrollarlo.
- Detectar indicios de capacidad para afrontar la situación. En los propios relatos de las partes, aparecen hechos o situaciones, que quizás resultaron secundarios en su momento, y que en la actualidad pueden ser claves en la toma de conciencia sobre la capacidad de afrontar la crisis. En estos casos, el modelo de mediación circular-narrativo con la técnica de reenmarcación o reformulación consigue modificar la actitud y generar nuevos modos de afrontar la situación de conflicto.
- Ampliación de la conciencia de esa persona sobre sí misma y de lo que puede hacer, ya sea decidir, entender, analizar, reflexionar, descubrir, aportar, inventar, comunicarse, tomar decisiones e ,incluso, resolver.
- Este proceso dota de poder a las partes, entendido como el potencial que tiene una persona para hacer algo, no como poder para obligar a otra persona a cambiar su comportamiento, que supondría un desequilibrio y poco éxito del proceso.

### **3. 4.- Confianza en la otra persona**

Junto al valor de la mediación citado hasta ahora, que se trataba de “potenciar el poder” de las partes, se encuentra el otro valor primordial que es “lograr su reconocimiento”, es decir, mirar y escuchar a las personas afectadas por el conflicto sin juzgarlas o



despreciarlas<sup>1</sup>. Precisamente, este hecho de reconocer a la otra parte, así como su capacidad de comunicación, permite el diálogo y el intercambio de opiniones para alcanzar acuerdos basados en el criterio ganar-ganar. Para lograr este objetivo se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- Confianza en la otra persona, al menos que permita llegar a un acuerdo.
- Posibilidad de preguntar directamente sobre las necesidades de una parte (Ejemplo: ¿Qué necesita usted para que pueda confiar en la otra persona?)
- Posibilidad de preguntar indirectamente sobre las necesidades de una parte incluyendo en la pregunta a la otra persona (Ejemplo: ¿Qué necesita que haga la otra persona para que este acuerdo le de confianza (necesidad del otro)?
- Posibilidad de preguntar indirectamente sobre la asunción de responsabilidad e incorporación de cambios en la conducta de una parte incluyendo en la pregunta las necesidades de la otra persona (Ejemplo: ¿Qué cree que le ayudaría a la otra persona a hacer lo que usted necesita?; en definitiva, ¿qué tendrías que hacer tú?).

#### **4.- Participación de las partes protagonistas del proceso**

Las personas que acuden a mediación lo hacen de forma voluntaria y en cualquier momento son libres para abandonarla. Generalmente se considera la mediación obligatoria o preceptiva como una contradicción en sus propios términos.

Por ello, es preciso distinguir entre animar, invitar, incluso obligar a una persona a acudir a una sesión informativa en mediación frente a obligarle a participar en un proceso

---

<sup>1</sup> *Empowerment* y reconocimiento son las dos características propias del modelo de mediación transformativo de Bush y Folger (1994)

de mediación. En el Derecho Comparado se observa que en algunas legislaciones se ha optado por obligar a las partes a acudir a mediación (por ejemplo: Italia, Argentina, recientemente Francia). Se trata de situaciones de mediación intrajudicial en las que la autoridad judicial invita a las partes a la mediación, sin suponer en ningún momento coacción en la participación a lo largo del proceso de mediación, cuestión que sería contraria al principio de voluntariedad.

Esta voluntad en participar supone, a su vez, la facultad de cada persona de retirarse en cualquier momento, así como el equipo de mediación puede poner fin al proceso cuando ya no sea adecuado o no se espere progreso.

## **5.- Funciones del abogado y de la persona mediadora**

La cualificación profesional y el respeto al Derecho es requisito indispensable de la persona mediadora. En las legislaciones autonómicas en materia de mediación familiar y en la Ley 5/2012 de mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles, se parte de una licenciatura o grado, como referencia a la formación de origen y se presupone una especialización en procesos de gestión de conflictos y mediación. En la actualidad, existe diversidad de criterios en el número de horas de formación que se exige en cada Colegio Profesional o institución de Mediación, así como en cada Comunidad Autónoma.

Por una cuestión de ética profesional, se debe mediar únicamente en aquellos temas para los cuales se haya recibido formación, en el sentido de que cada profesional esté capacitado para intervenir en los asuntos que se plantean y sean disponibles conforme a Derecho. Asimismo, es imprescindible considerar analizar la complejidad del caso para el desarrollo de prácticas interdisciplinarias ya sea de forma simultánea en comediación o mediante intervención de equipos interdisciplinares.

Teniendo en cuenta la responsabilidad que recae en la persona mediadora, en la medida que lleva el peso del desarrollo de la mediación, siendo el “motor-director del proceso”, a continuación se exponen funciones que entendemos primordiales según diversos documentos e investigaciones (*Association for Conflict Resolution, Model Standards of Practice for Family and Divorce Mediation*; Moore, 1986; Méndez, 1994; Cobb, 2010; Alzate y Merino, 2011). En concreto, me centraré en las siguientes funciones que caracterizan la actividad mediadora (Merino, 2013):

#### Características de la persona mediadora

- Comunicación

---

- Legitimación

---

- Facilitación

---

- Entrenamiento

---

- Desarrollo de potencial individual

---

- Identificación de temas

---

- Liderazgo positivo

---

- Agente de realidad

---

Tabla 2. Funciones mediadoras (*Association for Conflict Resolution, Model Standards of Practice for Family and Divorce Mediation*; Moore, 1986; Méndez, 1994; Alzate y Merino, 2011).

- **Comunicación**

La intervención en un proceso de mediación requiere conocer los elementos de la comunicación eficaz, así como las técnicas y estrategias para identificar cuáles son las necesidades e intereses de las partes y, a su vez, la capacidad para generar diálogos que faciliten el camino hacia soluciones integradoras. Cuando los canales de comunicación están interrumpidos o deteriorados, la tercera parte facilitará el restablecimiento de los mismos o creará modos nuevos de comunicación en términos respetuosos y constructivos.

- **Legitimación**

La función de legitimar se entiende como la capacidad de establecer compromisos entre las partes a modo de normas que regulen el proceso y que éstas se respeten a lo largo del mismo. Esta función implica la legitimación del proceso, de la propia persona mediadora y de las partes; por tanto, difiere del mismo concepto utilizado por el modelo de mediación circular-narrativo como una de las técnicas básicas para avanzar en el proceso y legitimar a las partes.

- **Facilitación**

Esta función supone la capacidad para proponer un proceso estructurado, que a su vez tiene carácter flexible, que ofrezca a las personas enfrentadas una dinámica de abordaje de los asuntos en conflicto mediante una agenda de temas a tratar y una secuencia de fases que son los que dan contenido al proceso.

- **Entrenamiento**

La función que desempeña la persona mediadora ha sido definida por algunos autores como de educación a las partes que se encuentran sin experiencia en la negociación o con escasas habilidades. Esta falta de conocimiento sobre el proceso y la filosofía que subyace al mismo, puede suponer una limitación para las partes protagonistas en cuanto a poder sacar provecho al proceso. Por ello, la función mediadora será explicar y entrenar a las partes para una participación activa en el mismo.

- **Desarrollo de potencial individual**

La persona mediadora ayuda a las partes a identificar y desarrollar sus propios recursos internos, así como a buscar en fuentes externas, con experiencia específica en el asunto, con la finalidad de facilitar la consecución de opciones de acuerdo aceptables.

- **Identificación de temas**

Se trata de facilitar a las partes la identificación de temas que subyacen al conflicto, de modo que desde la fragmentación del mismo sea más fácil de gestionarlo para tomar decisiones y llegar a soluciones satisfactorias para todas las partes.

- **Liderazgo positivo**

La función mediadora implica habilidades para llevar la iniciativa en el sentido que se promueva la participación de las partes en cuanto a la reflexión, identificación de intereses y necesidades y adopción de acuerdos. Sin embargo, al mismo tiempo que se requiere un rol proactivo supone también una cierta humildad en el sentido de asumir, en ocasiones, una función de aparentar “no saber”, de ausencia de conocimiento, que active la participación y responsabilidad de las partes.

- **Agente de realidad**

Ser agente de realidad en un proceso de mediación implica ayudar a las partes a tomar decisiones que se puedan trasladar a acuerdos razonables y viables, llegando a cuestionar las argumentaciones poco realistas o polarizadas.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS en materia de MEDIACIÓN publicados****Cristina Merino Ortiz**

---

▪ **Conceptos Generales**

- ✓ Alzate, R., Merino, C. (2011). "Principios éticos y Código de conducta para personas y entidades mediadoras". *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, nº 33.
- ✓ Alzate, R., Merino, C., Méndez, M. (2011). "Generando opciones en Mediación". En Soletto, H. (dir.). *Mediación y Solución de conflictos: Técnicas y ámbitos*. Madrid. Ed. Tecnos.
- ✓ Merino, C, Lasheras, P. ( 2013). "Ámbito de aplicación y confidencialidad". En Castillejo, R (Dir.): *Comentarios a la Ley 5/2012, de mediación en Asuntos Civiles y Mercantiles*. Tirant lo Blanch Tratados, Valencia 2013. Pp. 31-44; 113-123.
- ✓ Merino, C. (2013): "¿Qué se necesita para mediar?: Actitudes, funciones, características y gestión del poder para desarrollar procesos de mediación con calidad". *Revista Iuris* nº 201, noviembre 2013.
- ✓ Merino, C. (2014): "La calidad de la mediación". En Vazquez de Castro (Dir.): *Practicum Mediación 2014*. Thomson Reuters Aranzadi. pp 351-377.
- ✓ Merino, C., Alzate, R.; Fernández, I. (2014). Premio en el Concurso internacional de Ética en gestión de conflictos. *La Trama. Revista Interdisciplinaria de Mediación y Resolución de Conflictos*. Núm. 40, febrero 2014. [www.revistalatrama.com.ar](http://www.revistalatrama.com.ar)
- ✓ Fernández, I.; Merino, C.; Alzate, R. (2014). "Inteligencia emocional para la solución de controversias: emociones y procesos de gestión de conflictos" pp.201-218, publicado en *Mecanismos alternativos de soluciones de controversias. Visiones y Experiencias*. Guanajuato, México: Escuela de Estudios e Investigación Judicial del Poder Judicial del Estado de Guanajuato. ISBN 978-607-95376-2-3.
- ✓ Alzate, R., Merino, C. Fernández, I., Ruiz, M.J (2016). "La intervención en conflictos mediante procesos adaptativos: Valores de la mediación e Intuicionismo ético ". En *Anuario de Mediación y Solución de conflictos*. Número 3. Madrid 2016.
- ✓ Merino, C. (2016). "La intervención en situaciones complejas ". *En Editorial*
- ✓ Merino, C., Paradinas, C (2017). "El conflicto en la negociación". Madrid, Editorial ESIC, pendiente de publicar

▪ **Comunitaria**

- ✓ Alzate, R.; Fernández, I. , Merino, C. (2013). "Desarrollo de la Cultura de la Paz y la convivencia en el ámbito municipal: La mediación comunitaria. En Román Marugán, P (2013): La mediación

política: concepto, procesos y problemáticas". *Política y Sociedad* Vol. 50: págs. 179-193. ISSN 1130-8001.

- ✓ Merino, C., Alzate, R. (2011). "Open Space: Calidad e Innovación en los procesos de mediación". En López, R. (Ed.) *Aportaciones a la mediación en el marco de la prevención, gestión y solución de conflictos familiares*. Editorial Comares, Granada, 2011. cap.XVII, pp.291-304.
- ✓ Merino, C. (2008). "Diálogos apreciativos en la comunidad indígena Chorotega de Mozonte, Nicaragua". *Diálogos apreciativos: el construccionismo en acción*. Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati. Ed. Dykinson 2008.

#### ▪ Organizacional (laboral, mercantil)

- ✓ Merino, C. (2010). "Gestión estratégica de conflictos en el ámbito empresarial: Transferencia a partir de la práctica en mediación". *Mediación Empresarial. Aspectos Jurídicos Relevantes*. Consejo Nacional de Instituciones de Mediación y Arbitraje. I Forum Internacional de Mediación Empresarial. QuartierLatin. Sao Paulo, Brasil 2010.

#### ▪ Familia

- ✓ Merino, C., Méndez, M., Alzate, R. (2013). "Respuestas de la Mediación Familiar en situaciones de violencia de pareja". En Castillejo, R (Dir.): *La Mediación: Nuevas realidades, nuevos retos. Análisis en los ámbitos civil y mercantil, penal y de menores, violencia de género, hipotecario y sanitario*. La Ley Grupo Wolters Kluwer. pp. 451-488.
- ✓ Merino, C. (2013). *La mediación en situaciones asimétricas: procesos de gestión de conflictos con episodios de violencia, drogodependencias, enfermedad mental y desequilibrio de poder*. Colección de Mediación y Resolución de Conflictos, Editorial Reus.
- ✓ Merino, C., Morcillo, J. (2011). "Regulación de la Mediación Familiar en España. Estado de la cuestión a la luz del Proyecto de Ley de Mediación. Reflexiones sobre las posibilidades de mediar y sus límites". En *REDUR .Revista de Derecho Universidad de La Rioja*, número 9-diciembre de 2011.
- ✓ Merino, C. (2011). *La mediación en situaciones asimétrica. Estudio de la imparcialidad y neutralidad de la persona mediadora a partir de la intervención profesional en un Servicio público de Mediación Familiar (1996-2010)*. Tesis doctoral defendida en la Universidad del País Vasco, septiembre 2011. Calificada con Sobresaliente Cum Laude por unanimidad de tribunal.
- ✓ Merino, C., Méndez, M. (2011). "La mediación en conflictos familiares relacionados con personas mayores en situación de dependencia". En López, R. (Ed.) *Aportaciones a la mediación*

en el marco de la prevención, gestión y solución de conflictos familiares. Editorial Comares, Granada, 2011. cap.VI, pp73-86

- ✓ Merino, C. (2010). "Gestión de conflictos familiares desde un Servicio Público de Mediación Familiar 1996-2009". En *Mediación, Arbitraje y resolución extrajudicial de Conflictos en el siglo XXI*. Madrid: Ed. Reus.
- ✓ Merino, C (2010). "La Mediación Familiar y el Anteproyecto de ley de mediación estatal". Sección Protagonistas en *RevistaLuris*, junio 2010.

#### ▪ **Ámbito Educativo/Escolar**

- ✓ Alzate, R., Merino, C., Gorbeña, L. (2010). Resolution and transformation of at-school conflicts. En A. Unceta y C. Medrano (Eds.), *Equality, equity, and diversity. Educational solutions in the Basque Country*, pp 91-116. Reno (NV): Center for Basque Studies, University of Nevada.
- ✓ Alzate, R.; Gorbeña, L.; Aguirre, A.; Merino, C.; Romera, C. (2002). Aplicación de un programa escolar global de transformación de conflictos en la educación primaria. *Aula de Innovación Educativa*, 115, 48-51.

#### ▪ **Penal/Justicia Restaurativa**

- ✓ Merino, C., Alzate, R., Méndez, M. (2012). "La mediación ante situaciones de violencia de pareja". *En editorial pendiente de publicación*
- ✓ Merino, C., Méndez, M. (2012). "La mediación penal con personas drogodependientes". En VVAA (2012). *Sobre la Mediación Penal. Posibilidades y Límites en un entorno de Reforma del Proceso Penal Español*. Editorial Thomson Reuters Aranzadi.
- ✓ Merino, C., Romera C. (1998). "Mediación y drogas". *Revista Goze*, Revista de la Academia Vasca de Salud Mental, Septiembre 1998.
- ✓ Merino, C., Romera C. (1998). "Mediación y drogas: una alternativa preventiva". web del Instituto para el Estudio de las Adicciones: [www. ieanet.com](http://www.ieanet.com). Junio 1998.
- ✓ Merino, C., Romera C. (1998). "Conferencias de grupos familiares y sentencias circulares. Dos formas ancestrales de resolución de conflictos dentro del paradigma restaurativo". *Eguzkilore: Cuadernos del Instituto Vasco de Criminología*, nº 12, 1998.

### **Revistas Mediación**

Sección Practicum en Anuario de Mediación y Solución de Conflictos, Ed. REUS, <http://www.intercodex.com/libros/anuario-de-mediacion-y-solucion-de-conflictos-2013/2340-9681/>.