



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR



UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR

MAESTRÍA EN DERECHO DEPORTIVO

TRABAJO DE TESIS DERECHO

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGISTER EN DERECHO DEPORTIVO

TEMA

DISEÑO DEL MODELO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN CENTRO DE MEDIACIÓN
DEPORTIVO, QUE ABARQUE ENTRE OTROS, DISPUTAS POR DERECHOS DE
FORMACIÓN O TEMAS LABORALES EN LA DISCIPLINA DEPORTIVA DE FÚTBOL.

Autor/es:

CRISTIAN ROBERTO BORJA CALAHORRANO
DANIELA MONSERRATH VASCO MANZANO

Tutor:

MSc. CARLOS BUITRAGO

ECUADOR

2024



RESUMEN

Este trabajo de investigación aborda la necesidad de establecer un centro de mediación deportiva como mecanismo para resolver conflictos en el ámbito deportivo, que sea especializado en disputas relacionadas con los derechos de formación de deportistas, específicamente en el fútbol.

La investigación analiza antecedentes y brechas históricas en los conflictos dentro del deporte, centrándose en el fútbol en lo que refiere a los derechos de formación. Estas situaciones, legalmente transigibles, generan una demanda significativa entre los actores del deporte.

En Ecuador, actualmente, el único centro existente es la Cámara de Mediación de Resolución de Conflictos de la Federación Ecuatoriana de Fútbol; sin embargo, esta institución no maneja procesos efectivos de mediación, llevando a la dilatación de las causas y trámites presentados ante su jurisdicción. Por lo tanto, podemos decir que no existe un centro de mediación con estas características, enfocado exclusivamente en el deporte y con la especialización requerida para atender conflictos por temas de derechos de formación.

La problemática planteada resalta la urgente necesidad de contar con un centro de mediación especializado en deportes, con profesionales en derecho deportivo capaces de otorgar herramientas a las partes con el fin que ellas mismas puedan resolver estas disputas. Por ello, esta investigación propone un modelo de gestión para la implementación de dicho centro de mediación. Este modelo no solo busca resolver conflictos en el fútbol, sino que, en un futuro, también puede ser replicado en otras disciplinas y aspectos transigibles del deporte en general.



ABSTRACT

This research paper addresses the need to create a sports mediation center as a mechanism to resolve conflicts in the sports field, specializing in disputes related to the training compensation rights of athletes, specifically in football.

The research analyzes historical precedents and gaps in conflicts within sports, focusing on football in relation to training compensation. These legally negotiable situations create significant work among sports stakeholders.

In Ecuador, the only existing center is the Dispute Resolution Mediation Chamber of the Ecuadorian Football Federation; however, this institution does not effectively handle mediation processes, leading to delays in the cases and procedures presented under its jurisdiction. Therefore, it can be said that there is no mediation center with these characteristics, focused exclusively on sports and with the specialization required to handle conflicts related to training compensation rights.

The issue highlights the urgent need for a specialized sports mediation center, with professionals in sports law capable of give tools to the parties in order to solve by themselves these disputes. Thus, this research proposes a management model for the implementation of such a mediation center. This model not only seeks to resolve conflicts in football but could also be replicated in the future across other disciplines and negotiable aspects of sports in general.



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	11
Presentación y Contextualización	11
Justificación del problema	12
Planteamiento del problema	13
Precisión del tema	13
Objeto de la investigación	13
Planteamiento hipotético	14
Declaración de las variables o categorías de la investigación	14
Identificación de los métodos a emplear	14
Declaración de la población y muestra	14
Declaración del tipo de investigación	15
Principales aportes	15
Importancia	16
CAPÍTULO 1	18
1.1 Antecedentes investigativos	18
1.2 Fundamentación Teórica o bases teóricas	19
1.3 Bases normativas y legales	24
1.4 Criterios de posición que asume el investigador, donde se destacan reflexiones y análisis críticos sobre las concepciones y puntos de vista de diferentes autores	29
1.4.1 Implicaciones éticas	29
1.4.2 Implicaciones epistemológicas	30
1.4.3 Implicaciones metodológicas	31
1.4.4 Autores y sus puntos de vista	32
1.4.5 Evidencia empírica	33



1.4.6 Reflexiones del autor.....	35
CAPÍTULO 2.....	37
2.1. Conceptualización y operacionalización de las variables y categorías, con su parametrización u operacionalización.....	37
2.1.1 Conceptualización de las Variables.....	38
2.2. Enfoque de la Investigación.....	42
2.3. Alcance de la investigación.....	42
2.4. Declaración y justificación del tipo de investigación.....	43
2.5. Métodos empleados y sus propósitos en el contexto de investigación.....	43
2.6. Instrumentos derivados de la metodología seleccionada.....	44
2.7. Delimitación de la población y la muestra.....	44
2.8. Estrategia metodológica investigativa o proceder metodológico general seguido en el proceso de investigación de acuerdo con el alcance e intereses de la investigación.....	45
2.9. Presentación de los resultados del estudio diagnóstico el análisis.....	46
2.10. Conclusiones.....	60
2.11. Recomendaciones.....	61
CAPÍTULO 3.....	62
3.1. Análisis de los resultados.....	62
3.2. Presentación de la Propuesta.....	62
3.3. Conclusiones y Recomendaciones de la Propuesta.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75
CUADROS.....	79



INTRODUCCIÓN

Presentación y Contextualización

La especialización del conocimiento permite atender a fenómenos que la generalidad no alcanza a solventar de forma eficiente. Lopes (2019), indica acerca del derecho deportivo que, esta es considerada una rama del derecho que es totalmente autónoma y poco explorada en el entorno legal. En los últimos años el derecho deportivo ha logrado un importante impulso en la resolución de problemas jurídicos, suscitados en ámbitos deportivos. Así mismo, esta rama del derecho acarrea ventajas y desventajas que deben ser identificadas, analizadas y corregidas de manera oportuna por las ciencias jurídicas. Por su parte, la producción de normativa, va generando antinomias, más aún si no existe la profesionalización adecuada dentro de los actores del derecho deportivo.

Ante esto, podemos establecer que, la mediación es un mecanismo amistoso, eficaz y eficiente la cual nos conlleva a resolver conflictos que sustanciados en justicia ordinaria o incluso justicia deportiva, tardarían más tiempo dentro de una muy congestionada justicia (Rodríguez y De Prada, 2010). Sea cual sea la disciplina del derecho a la que pertenezcan los problemas jurídicos que se susciten, debe observarse a la mediación como una alternativa poderosa que nos permita la solución de dichos conflictos. Sin embargo, surge la inquietud de si esta herramienta de resolución de conflictos se encuentra lo suficientemente difundida entre los actores del derecho y si cuenta con la confianza de los stakeholders para acudir a la misma.

Dentro del derecho deportivo, existen dos problemas jurídicos muy recurrentes en sus actores. Según Sánchez, Pérez y Sanz (2020), puede clasificarse en dos: a) los conflictos laborales en materia deportiva; y, b) los conflictos originados por el reclamo que puede surgir de los derechos de formación de un futbolista. Estos, para ser sustanciados, requieren de procesos jurídicos largos y tortuosos. Por lo que, la mediación deportiva, puede atender de forma celer, sin mermar los recursos de los reclamantes y logrando soluciones que favorezcan a las dos partes del conflicto.

Por lo expuesto, se hace necesario se prevea de un diseño sobre el modelo para la implementación de un centro de mediación deportiva especializado en controversias suscitadas de reclamos de derechos de formación de futbolistas que recoja la problemática del país en una naciente rama del derecho, que es el derecho deportivo.



Justificación del problema

En el Ecuador las causas laborales en el deporte se ventilan en justicia ordinaria, en justicia deportiva, e incluso a través del uso de mecanismos constitucionales (Vela, 2021). Este hecho, puede generar inseguridad jurídica, ya que, al ser resueltas causas análogas en distintas jurisdicciones, evidentemente se va a producir una lectura distinta de los casos. Lo anterior, conllevaría a tener una variación de criterios jurídicos y de análisis de casos. Además, se expedirán sentencias y decisiones que difieren en gran medida, pese a que se trate de problemas jurídicos similares.

Dentro del Blog de Co.Mediación, Corella y Arias (2019), analiza y cuantifican los costes de no utilizar la mediación en la resolución de un conflicto según información de la Asociación empresarial de España UEAPME. En este caso, los costos se generan por la contratación de profesionales que defiendan el caso o que se realicen las pericias necesarias. De la misma manera, el tiempo de espera al que se verán afectados los deportistas o clubes formadores, lo cual también genera costos.

Ahora bien, si bien dentro del ecosistema deportivo se maneja el arbitraje, nada se ha establecido de manera formal, acerca de la forma de aplicación de la mediación, siendo un referente principal en la forma de resolución de conflictos. En cuanto a conflictos deportivos, resulta necesario e importante que exista una cultura de negociación, esto ofrecerá beneficios a los actores del deporte especialmente a lo concerniente a la disciplina del fútbol.

Al ser tanto los clubes formadores, profesionales o deportistas quienes, a causa de incumplimientos y vulneración de sus derechos, se ven obligados accionar la justicia, se deben plantear alternativas que faciliten tanto a clubes como a los deportistas, poder lograr acuerdos entre ellas a fin de que sus requerimientos sean subsanados en un tiempo menor al que tarda en justicia ordinaria o deportiva.

De esta forma se evitaría que la dilación injustificada de los procedimientos, se conviertan en otra forma de vulneración de derechos. Lo anterior, puesto que, al dilatar la justicia, se violenta derechos como la tutela efectiva, el acceso a la justicia y el debido proceso; haciendo más gravosa la vulneración inicial del que fueron víctimas. Por lo tanto, esta investigación presenta métodos eficientes, más económicos y que estén al alcance de los actores clubes, entrenadores y deportistas.



Planteamiento del problema

¿Cómo el diseño para la implementación del centro de mediación deportivo que abarque entre otros, disputas por derechos de formación, o temas laborales, resolvería los conflictos y reclamos de sus usuarios?

Precisión del tema

Diseño del modelo para la implementación de un centro de mediación deportivo, que abarque entre otros, disputas por derechos de formación, o temas laborales en la disciplina deportiva de fútbol.

Objeto de la investigación

Objetivo general

Desarrollar un modelo para implementar un centro de mediación deportiva enfocado en resolver disputas sobre derechos de formación, y temas laborales en la disciplina deportiva de fútbol.

Objetivos específicos

1. Identificar los centros de mediación especializados en Derecho Deportivo existentes en el país y en la región latinoamericana.
2. Determinar los principales aspectos de la gestión y desarrollo de los centros de mediación especializados en conflictos deportivos.
3. Analizar los conflictos por derechos de formación dentro de los clubes profesionales y aficionados del fútbol ecuatoriano.
4. Analizar la viabilidad de la creación de un centro de mediación deportivo especializado en derechos de formación, y aspectos laborales.



Planteamiento hipotético

El diseño para la implementación del centro de mediación deportivo que abarque entre otros, disputas por derechos de formación, o temas laborales en la disciplina deportiva de fútbol, permitiría que los actores resuelvan los conflictos de sus usuarios.

Declaración de las variables o categorías de la investigación

Variable dependiente: Derechos de los deportistas, clubes y demás actores.

Variable independiente: Solución de conflictos por derechos de formación, o temas laborales, en los clubes de fútbol profesional y aficionados del Ecuador.

Identificación de los métodos a emplear

Dentro de esta investigación se utilizará métodos de nivel empíricos. La investigación se enfocará en la utilización de Métodos Cualitativos, que busquen un enfoque en la comprensión de fenómenos, experiencias o comportamientos a través de datos no numéricos. Esto, a través de la aplicación de conversaciones estructuradas para explorar a fondo la problemática abordada.

Declaración de la población y muestra

Población: Actores del deporte específicamente en lo que respecta la disciplina de fútbol, conformado para esta investigación por: Deportistas y clubes deportivos.

Muestra: En esta investigación se trabajará en base a un Muestreo intencional; esto, por cuanto no es posible obtener un listado y número exacto y completo de la población. Por lo que, se entrevistará a un mínimo de tres actores conformado por Deportistas y Clubes.



Declaración del tipo de investigación

Esta investigación es de tipo explorativa, pues busca estudiar un área para identificar patrones y verificar la hipótesis planteada. Esta investigación es de campo ya que se recogerá datos directamente del entorno natural del objeto de estudio. La investigación es de tipo documental y bibliográfico pues se recoge y analiza información de fuentes documentales, como libros, revistas, y archivos sobre el objeto de análisis.

Dentro de esta investigación las técnicas e instrumentos que se aplicarán son encuestas por medio de cuestionarios a deportistas y clubes de fútbol.

Principales aportes

El principal aporte por el cual se ha procedido con la presente investigación es por cuanto, en la actualidad, la FEF, Federación Ecuatoriana de Fútbol mantiene la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas, como un organismo jurisdiccional deportivo; así, el “REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA CÁMARA DE MEDIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISPUTAS DE LA FEDERACIÓN ECUATORIANA DE FÚTBOL”, en su artículo 1, al respecto establece: *“La Cámara de Mediación y Resolución de Disputas, en adelante CMRD, es competente para conocer y resolver sobre las disputas entre un club y un jugador relativas al trabajo, la estabilidad contractual, y aquellas referentes a las indemnizaciones por formación y las contribuciones de solidaridad entre clubes afiliados a la Federación Ecuatoriana de Fútbol. En el ejercicio de su competencia la CMRD de la FEF propiciará la conciliación de las partes en conflicto, teniendo paso la mediación, dentro del proceso, para la correcta identificación de necesidades e intereses.”*.

Por lo tanto, podemos argumentar que no existe un centro dedicado específicamente para la mediación. La CMRD de la FEF es evidentemente un organismo de resolución de disputas que simplemente propicia la posibilidad de conciliar, pero que en su esencia está creada para que, a través de procedimientos jurisdiccionales, sea el juez o árbitro quien tome una decisión dentro de un procedimiento.



Esta conclusión se obtiene de la información que consta en la página del Consejo de la Judicatura del Ecuador¹, donde se puede determinar que existen registrados 191 Centro de Mediación; y, que después de analizar cada uno de los registros no existe ningún centro especializado en Derecho Deportivo.

Importancia

Debido a los frecuentes incumplimientos y vulneraciones de derechos, tanto los clubes formadores como los deportistas se ven obligados a recurrir a la justicia y en ocasiones este proceso puede conllevar al desgaste de tiempo y recursos. Por lo tanto, a través de esta investigación se busca plantear alternativas que faciliten a ambas partes la consecución de acuerdos con la contraparte. De esta forma se permitirá que sus litigios se resuelvan en un tiempo menor al que suele tomar la justicia ordinaria y/o deportiva. Por lo que, esta investigación es de gran aporte social a las diferentes disciplinas deportivas en especial al fútbol y sus actores.

Esta investigación resulta novedosa por cuanto se conoce que dentro del Ecuador no existen centros de mediación especializados en derecho deportivo. Lo cual, provocará que el deporte y los conflictos entre sus actores sean tratados con la especialidad que se necesita, brindando así una solución supremamente motivante a sus usuarios. Esta solución planteada es a la vez una arista en la actualidad científica que permita determinar los principales riesgos de lograr la implementación de un centro bajo estas especificaciones y los aciertos de un centro de esta índole.

La presente investigación está conformada por los siguientes capítulos:

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRIC. El marco teórico incluye el análisis de las principales fuentes bibliográficas consultadas por los autores, relacionadas con el tema, el problema declarado y las variables que maneja. Se fundamenta principalmente en relación con los antecedentes históricos y evolutivos del problema tratado, soluciones y aportes de otros autores, el enfoque teórico-conceptual asumido para el tratamiento al tema. Reúne los criterios de posición que se asume como investigadores, donde se destacan reflexiones y análisis críticos sobre las concepciones y puntos de

¹ <https://www.funcionjudicial.gob.ec/centros-mediacion-aprobados/>



vista de diferentes autores, se pueden presentar nuevas definiciones sobre la base de las ofrecidas por diferentes autores.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO DIAGNÓSTICO. Este capítulo aborda los aspectos metodológicos del estudio, incluyendo la conceptualización y operacionalización de las variables y categorías, junto con su parametrización. También se detalla el enfoque y alcance de la investigación, la declaración y justificación del tipo de estudio, así como los métodos empleados y sus objetivos en el contexto investigativo. La descripción de la metodología, alineada con las tareas de investigación, se presenta como un soporte fundamental para este apartado del trabajo de titulación, incorporando las etapas seguidas en el proceso de investigación y sus respectivos propósitos.

CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA. Este capítulo integra en el análisis de los resultados la modelación de la propuesta, resaltando tanto su estructura como su originalidad. Cuando sea pertinente, se incorpora también el análisis y la proyección financiera del proyecto. La formulación de soluciones científicas, presentadas como propuestas, se basa en una serie de criterios clave que consideran la naturaleza, el tipo, el alcance y las características de la propuesta. Además, se incluye un ejemplo aplicado al ámbito educativo.



CAPITULO 1

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes investigativos

La mediación es uno de los métodos alternativos de resolución de conflictos, que busca a través del diálogo efectivo resolver conflictos legalmente transigibles, planteando una solución por las partes que participan quienes son asistidas durante el proceso de un tercero imparcial (mediador). Conforme establece la normativa legal vigente, los conflictos laborales es materia transigible siempre que no se trate sobre aquellos derechos laborales irrenunciables; por lo tanto, es una materia totalmente mediable².

La mediación, desde su incorporación en las sociedades occidentales, se ha consolidado como una herramienta fundamental para promover la paz y fortalecer las relaciones entre las partes en conflicto. Su propósito principal es encontrar soluciones equitativas que beneficien a todos los involucrados, en contraste con los métodos judiciales o arbitrales, donde comúnmente hay un ganador y un perdedor. Lo que distingue a este mecanismo es su énfasis en preservar una relación positiva y el entendimiento mutuo entre las partes. Por esta razón, resulta especialmente apropiado para el derecho deportivo, posicionándose como una alternativa eficaz y estratégica para resolver disputas en este ámbito.

Los principales usuarios incluyen organizaciones y entidades relacionadas con el deporte, como federaciones deportivas, ligas profesionales, clubes, sociedades anónimas deportivas, fundaciones vinculadas al ámbito deportivo, así como deportistas, entrenadores, agentes de jugadores, jueces o árbitros deportivos, y directivos de dichas instituciones, entre otros.

El proceso de mediación deportiva es una alternativa apropiada para abordar conflictos que, de no resolverse directamente entre las partes, suelen escalar hasta los comités jurisdiccionales de las federaciones deportivas o, en su defecto, a los tribunales competentes. Esto puede dar lugar a soluciones prolongadas en el tiempo e incluso comprometidas por posibles irregularidades.

La legislación ecuatoriana en materia deportiva aborda de manera limitada y poco detallada los métodos alternativos para la resolución de conflictos.

² Art. 43 LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN. Registro Oficial 417 - 14-12-2006. Última reforma: 21-08-2018



Por ello, resulta esencial que en las normas reglamentarias y de procedimiento se incorpore de forma explícita la mediación prevista en dicha ley. Solo así podrá consolidarse como una opción viable y efectiva para quienes buscan emplear este mecanismo en la resolución de disputas dentro del ámbito deportivo.

En el fútbol profesional ecuatoriano, los conflictos que surgen entre los equipos y los jugadores cuentan con un mecanismo de resolución dentro de la jurisdicción de la Federación Ecuatoriana de Fútbol. No obstante, existe una instancia superior, a la que se puede recurrir en última instancia, como el Tribunal Arbitral del Deporte (TAS-CAS), con sede en Lausana, Suiza. Este tribunal está por encima de órganos como la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas o la Cámara del Estatuto del Jugador de la misma Federación.

Al respecto el Código Disciplinario de la FEF, en su articulado 72 señala: *“De conformidad con el Estatuto de la FEF, la FEF reconoce el derecho a interponer recurso de apelación exclusivamente ante el Tribunal Arbitral del Deporte (TAD) con sede en Lausana, Suiza. 3. Solo se podrán presentar disputas ante el TAD cuando se hayan agotado todas las vías internas.”*

Respecto del Arbitraje, Vela (2021) ha señalado que *“es necesario entender como una vía alternativa se ha convertido en el único medio para acceder a la justicia en controversias relacionadas con el fútbol”*.

Ahora bien, ya dentro del ecosistema deportivo ecuatoriano en la disciplina del fútbol, la normativa que rige a este deporte establece una forma de tratar los conflictos suscitados por la práctica deportiva como tal y todo lo que esto encierra, totalmente autónoma al sistema de justicia ordinario; sin embargo, dentro de los mecanismos de acción nada se establece sobre la posibilidad de acceder a la mediación como un camino previo a iniciar las acciones legales, lo cual evitaría dilaciones en tiempo y recursos que afecten la estabilidad de los diferentes clubes deportivos y de jugadores.

1.2. Fundamentación Teórica o bases teóricas

En esta investigación, el apartado de fundamentación teórica se desarrollará con la finalidad de establecer el marco conceptual que respalda el presente estudio, explorando las teorías, conceptos y enfoques jurídicos clave que guían el análisis de las normativas y principios en este ámbito.



El objetivo es identificar y analizar las perspectivas teóricas más relevantes relacionadas con la regulación de la mediación en el deporte, conectándolas de manera lógica con los objetivos planteados.

La mediación como herramienta pacificadora en el deporte

Como parte del aporte científico respecto de tema de investigación propuesto, es pertinente hablar de la mediación como herramienta pacificadora en el deporte, sea esto al interior de cada club deportivo, pero también a nivel externo del club, al respecto, Folberg & Taylor (1984), indican: *“La mediación se ha reconocido como un método eficaz para resolver conflictos en el ámbito deportivo, promoviendo la comunicación abierta y el entendimiento mutuo entre las partes implicadas. Este enfoque puede reducir la necesidad de sanciones formales y fomentar un ambiente de respeto y colaboración”*.

Por lo tanto, la mediación se reconoce como una herramienta eficaz para abordar los conflictos en el ámbito deportivo, tanto internos como externos, ya que fomenta la comunicación directa y el entendimiento entre las partes involucradas. De este modo, este enfoque puede reducir la necesidad de sanciones formales y promover un ambiente de respeto y colaboración entre los participantes del deporte.

La mediación fomenta el desarrollo de habilidades de comunicación y resolución de conflictos que resultan beneficiosas no solo en el ámbito deportivo, sino también en la vida personal y profesional de los involucrados, al enfrentar y resolver un conflicto mediante el diálogo y la empatía, los deportistas aprenden a gestionar mejor sus emociones y a trabajar en conjunto, incluso en situaciones de alta presión. Esta capacidad para manejar tensiones de manera constructiva contribuye a que los equipos puedan resolver futuras diferencias de forma autónoma, sin necesidad de recurrir a sanciones formales o conflictos prolongados, lo cual beneficia al equipo como unidad (Moore, 2014).

La mediación también favorece la construcción de una cultura de respeto y colaboración dentro del equipo y el entorno deportivo en general, al adoptar la mediación como método de resolución de conflictos, se establece un precedente de diálogo y respeto mutuo que permea en las relaciones entre jugadores, entrenadores y otros miembros del equipo, esto fortalece la cohesión y la motivación, facilitando un ambiente en el que cada integrante se siente valorado y respaldado; en última



instancia, este enfoque no solo resuelve conflictos actuales, sino que también previene futuras disputas, consolidando una cultura de trabajo en equipo (Deutsch, 1973).

Beneficios de la mediación en el ámbito deportivo profesional

La mediación en el deporte ayuda a los atletas y entrenadores a resolver problemas sin el estrés y la tensión de procesos legales o disciplinarios. En palabras de Deutsch (1973), la mediación fomenta una cooperación entre las partes que ayuda a restaurar la armonía y el rendimiento en el contexto deportivo.

La mediación fomenta una cultura de autogestión y responsabilidad entre los profesionales del deporte, ya que les enseña a asumir un rol activo en la solución de problemas. Esta capacidad de gestionar conflictos internamente fortalece la cohesión del equipo y minimiza la necesidad de intervenciones externas o decisiones disciplinarias, las cuales pueden generar efectos negativos en la moral y el rendimiento de los jugadores. A largo plazo, la práctica de la mediación no solo mejora la armonía en el equipo, sino que también aporta una mayor estabilidad emocional y motivacional a los deportistas, lo cual impacta positivamente en su rendimiento durante las competencias (Ramírez & Torres, 2020).

Según López (2021), la mediación en el ámbito deportivo profesional ofrece múltiples beneficios al facilitar un espacio donde entrenadores, atletas y otros involucrados pueden resolver sus diferencias sin la necesidad de procesos legales o sanciones disciplinarias. Este enfoque permite que las partes expresen sus preocupaciones y perspectivas en un entorno neutral y seguro, lo cual contribuye a una resolución de conflictos más efectiva y menos confrontativa. En lugar de generar resentimientos o tensiones prolongadas, la mediación ayuda a que los desacuerdos se transformen en oportunidades para mejorar la comunicación y construir relaciones basadas en el respeto mutuo.

Mediación y ética en la resolución de conflictos deportivos

La mediación en el contexto deportivo no solo tiene como objetivo resolver los conflictos, sino que también se fundamenta en principios éticos como la justicia, el respeto y la equidad, los cuales son fundamentales en cualquier proceso de resolución de disputas. Al llevar a cabo la mediación de manera ética, se asegura que todas las partes involucradas tengan la oportunidad de expresarse y ser escuchadas de forma imparcial, lo que fomenta un ambiente de confianza y transparencia. Este enfoque ético es particularmente importante en el deporte, donde las relaciones basadas en la



confianza y el respeto son clave para el funcionamiento adecuado de los equipos y la integridad de las competiciones. (Gómez & Ramírez, 2019).

La implementación de la mediación ética en los conflictos deportivos ayuda a crear una cultura de integridad y responsabilidad dentro de los equipos y organizaciones deportivas. Los procesos de mediación que incorporan valores éticos no solo buscan resolver el conflicto presente, sino también fomentar el desarrollo de habilidades y actitudes que prevengan futuras disputas y promuevan una convivencia armoniosa. Al integrar estos valores en el proceso de mediación, se impulsa una convivencia basada en el respeto y la igualdad, lo que fortalece la cohesión del equipo y genera un entorno que favorece el crecimiento personal y profesional de los deportistas. (López & Fernández, 2020).

Moore (2014) afirma que la mediación, cuando se aplica en conflictos deportivos, no solo busca la resolución del conflicto en sí, sino que también enfatiza valores éticos como el respeto y la justicia, aspectos cruciales en el deporte. Este enfoque ético hace que las soluciones sean más aceptables y sostenibles para ambas partes.

La mediación en disputas por los derechos de formación

Según López y García (2021), los derechos de formación de jugadores generan frecuentemente conflictos entre clubes formadores y los clubes receptores durante el proceso de transferencia. Estos conflictos surgen principalmente cuando no se cumple con las compensaciones establecidas por la FIFA o las federaciones nacionales por los jugadores formados en las categorías inferiores. Los autores proponen que la mediación es una herramienta crucial para resolver estos desacuerdos, ya que permite a ambas partes llegar a acuerdos rápidos y menos costos que las vías de justicia tradicionales. La mediación ofrece un espacio para que los clubes puedan negociar compensaciones de manera justa, evitando litigios largos y costosos que pueden afectar la relación entre las entidades involucradas.

Martínez (2019) resalta que, los derechos de formación son fundamentales para el equilibrio en el fútbol profesional, especialmente en las negociaciones de transferencias de jugadores jóvenes. Sin embargo, la falta de claridad en las normativas de compensación puede generar tensiones y disputas entre clubes. La mediación, según Martínez, actúa como un mecanismo eficaz para que los clubes lleguen a acuerdos que respeten los derechos de formación sin recurrir a largos procedimientos



legales. A través de la mediación, los clubes pueden solucionar estos conflictos de manera eficiente, promoviendo la justicia y la transparencia en las negociaciones.

Sobre el impacto de la mediación en la resolución de conflictos relacionados con los derechos de formación, podemos decir que los conflictos por los derechos de formación de jugadores pueden afectar las relaciones entre clubes, especialmente cuando un jugador es transferido sin cumplir con las compensaciones estipuladas, los autores sostienen que la mediación es una herramienta esencial para solucionar estos conflictos, ya que permite un enfoque colaborativo donde ambas partes pueden expresar sus preocupaciones y negociar soluciones equitativas. (Rodríguez y Sánchez, 2020)

De esta manera, la mediación no solo resuelve el conflicto inmediato, sino que también contribuye a prevenir futuros desacuerdos, mejorando las relaciones interclubes a largo plazo.

La mediación como herramienta para resolver conflictos laborales en el ámbito deportivo.

Según García y Martínez (2019), los conflictos laborales en el deporte profesional son comunes debido a las condiciones contractuales, las relaciones entre jugadores y entrenadores, y las decisiones de los clubes sobre transferencias o salarios, estos autores defienden la mediación como una herramienta clave para resolver estos conflictos de manera eficaz y sin recurrir a procedimientos judiciales, que a menudo son largos y costosos.

A través de la mediación, los deportistas, clubes y otras partes involucradas pueden negociar acuerdos que respeten los derechos laborales de los jugadores, mientras se mantienen las relaciones laborales en un entorno de respeto y cooperación.

Al respecto, López y Sánchez (2020) argumentan que los conflictos laborales en el deporte surgen principalmente por diferencias sobre salarios, condiciones de trabajo o el trato entre jugadores y personal técnico. Los autores proponen que la mediación es una forma de prevención y resolución de estos conflictos, dado que ofrece un espacio neutral para que las partes expresen sus inquietudes y encuentren soluciones mutuamente satisfactorias.

Además, destacan que la mediación permite preservar la relación laboral a largo plazo, algo especialmente importante en un entorno tan dinámico como el deportivo, donde las disputas pueden afectar la cohesión del equipo y el rendimiento.



1.3 Bases normativas y legales

En esta investigación, se considera como bases normativas y legales aquellos marcos jurídicos nacionales e internacionales que regulan la mediación, especialmente en el deporte. Se ha analizado leyes nacionales relacionadas con el deporte, normas laborales aplicables a los contratos deportivos y disposiciones sobre derechos de formación de futbolistas, complementando este análisis con tratados y reglamentos emitidos por organismos como la FIFA y otras federaciones internacionales.

Estas bases legales me permiten fundamentar el diseño del modelo propuesto para implementar un centro de mediación deportiva que aborde, de manera especializada, disputas vinculadas a derechos de formación y conflictos laborales en el fútbol, garantizando su coherencia con las normativas vigentes y las necesidades del sector.

Dentro de la fundamentación legal de esta investigación, tenemos la siguiente normativa:

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en el artículo 33 establece: “(...) *El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.*”.

El Artículo 97 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), respecto de la mediación indica: “*Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley; (...) demandar la reparación de daños ocasionados por entes públicos o privados; (...)*”

El artículo 190 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), indica: “*Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir.*”

El artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), indica: “*El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.*”.



El tercer inciso del artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), dispone: “(...) *El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.* (...)”.

Respecto de la mediación, en el Ecuador se expidió la Ley de Arbitraje y Mediación (2006), en la cual el artículo 43 establece: “*La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto.*”.

La Ley de Deporte, Educación física y Recreación (2010), en sus articulados establece:

Art. 60. - El deporte profesional comprenderá las actividades que son remuneradas y lo desarrollarán las organizaciones deportivas legalmente constituidas y reconocidas desde la búsqueda y selección de talentos hasta el alto rendimiento. Para esto cada Federación Ecuatoriana por deporte, regulará y supervisará estas actividades mediante un reglamento aprobado de conformidad con esta Ley y sus Estatutos.

Art. 62. - Cada Federación Nacional por deporte regulará y supervisará las actividades del deporte profesional, mediante un reglamento aprobado de conformidad con esta Ley y sus Estatutos y dichas actividades se financiarán con fondos propios.

La Ley del Futbolista Profesional (1994), establece en sus articulados:

Art. 6.- El contrato celebrado entre un club y un futbolista profesional menor de dieciocho años deberá ser autorizado, por escrito, por sus padres o representantes legales.

Art. 7.- Todos los contratos celebrados entre un club y un jugador de fútbol profesional deberán ser inscritos obligatoriamente en la Secretaría de la Federación Ecuatoriana de Fútbol dentro del plazo máximo de quince días, contado a partir de la fecha de su suscripción. (...)

Art. 9.- El pase de un futbolista profesional únicamente podrá ser de propiedad de un club de fútbol profesional constituido legalmente, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Educación Física, Deportes y Recreación.



(...) Art. 22.- En caso de mora por dos meses o más en el pago de las remuneraciones de un futbolista profesional, éste podrá presentar un reclamo escrito a la Federación Ecuatoriana de Fútbol. La Federación Ecuatoriana de Fútbol exhortará inmediatamente por escrito al club para que proceda a pagar los valores adeudados en un plazo máximo de quince días. En caso de que el club no cubriera las obligaciones atrasadas, la Federación Ecuatoriana de Fútbol, directamente o a través de la correspondiente Asociación Provincial, retendrá de la taquilla o de otros ingresos de propiedad del club los valores adeudados y hará inmediatamente el pago al futbolista profesional. (...)

Art. 37.- En caso de conflicto derivado del cumplimiento del contrato, el club y el futbolista profesional deberán recurrir obligatoria y previamente al Tribunal Arbitral Especial de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, de acuerdo con lo prescrito por sus estatutos y reglamentos. La resolución definitiva del Tribunal Arbitral Especial de la Federación Ecuatoriana de Fútbol deberá ser adoptada en el plazo máximo de quince días, contado a partir de la presentación del correspondiente reclamo. Si subsistiere el conflicto, por falta de acuerdo, las partes podrán recurrir a defender sus derechos ante las autoridades y jueces competentes.

Por su parte, el *Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores*, expedido por la FIFA (2024), es indispensable para el desarrollo de futbolistas, ya que establece mecanismos de compensación económica para los clubes formadores. Al respecto, en la parte pertinente indica:

Art. 20. Indemnización por formación La indemnización por formación se pagará al club o clubes formadores de un jugador: 1) cuando el jugador se inscriba por primera vez como profesional y 2) por cada transferencia del jugador profesional hasta el fin del año natural en el que cumple 23 años. La obligación de pagar una indemnización por formación surge, aunque la transferencia se efectúe durante o al término del contrato. Las disposiciones sobre la indemnización por formación se establecen en el anexo 4 del presente reglamento. Los principios de la indemnización por formación no serán aplicables al fútbol femenino.

Art. 21. Mecanismo de solidaridad Si un jugador profesional es transferido antes del vencimiento de su contrato, el club o los clubes que contribuyeron a su educación y formación recibirán una parte de la indemnización pagada al club anterior (contribución de



solidaridad). Las disposiciones sobre la contribución de solidaridad se establecen en el anexo 5 del presente reglamento.

Además, el Consejo de la FIFA (2022) aprobó el Reglamento de la Cámara de Compensación, el cual regula el proceso automatizado de cálculo y distribución de compensaciones por formación en tres fases: identificación de los derechos de compensación, creación del pasaporte deportivo electrónico y gestión de pagos entre clubes a través de la Cámara de Compensación.

Con respecto a la normativa infraconstitucional vigente en el Ecuador, la Ley de Arbitraje y Mediación es la entidad encargada de regular el registro de los centros de mediación en el Ecuador. Los centros de mediación pueden ser solicitados por los gobiernos autónomos descentralizados; las cámaras de la producción; fundaciones, asociaciones, gremios, y organismos comunitarios, pudiendo ser personas jurídicas privadas, personas jurídicas públicas, personas naturales nacionales, y, extranjeras.

Los requisitos que deben cumplir los centros de mediación de acuerdo a lo que establece el Art. 5 de la Resolución 026-2018 expedido por el Consejo de la Judicatura, el 20 de febrero de 2018 son los siguientes:

- a) Copia certificada en notaria del reglamento del centro de mediación. La base legal se establece por el Art. 54 de la Ley de Arbitraje y Mediación que establece que los centros de mediación deben establecer: i) la forma en que se formulan las listas de mediadores y los requisitos de los perfiles de los mediadores, las causas de separación de los mediadores, el trámite de registro, y la manera de designar para cada caso; ii) los valores económicos correspondientes al mediador, gastos de administración, y la manera en la que se efectuará el pago cuando corresponde, en el caso que corresponda ya que el trámite puede ser gratuito; iii) la designación en la que se designa al director, las funciones que debe desempeñar; así como las competencias; iv) detalle de la administración del proceso; v) código de ética del equipo mediador.
- b) Copia certificada en Notaria del acto jurídico de la formación de la persona o institución solicitante.
- c) Listado de los mediadores, documentos que respalden la formación en mediación de las personas que consten en el listado.



d) Plan de desarrollo

e) Copia certificada en notaria del pago de gastos administrativos de registro del centro.

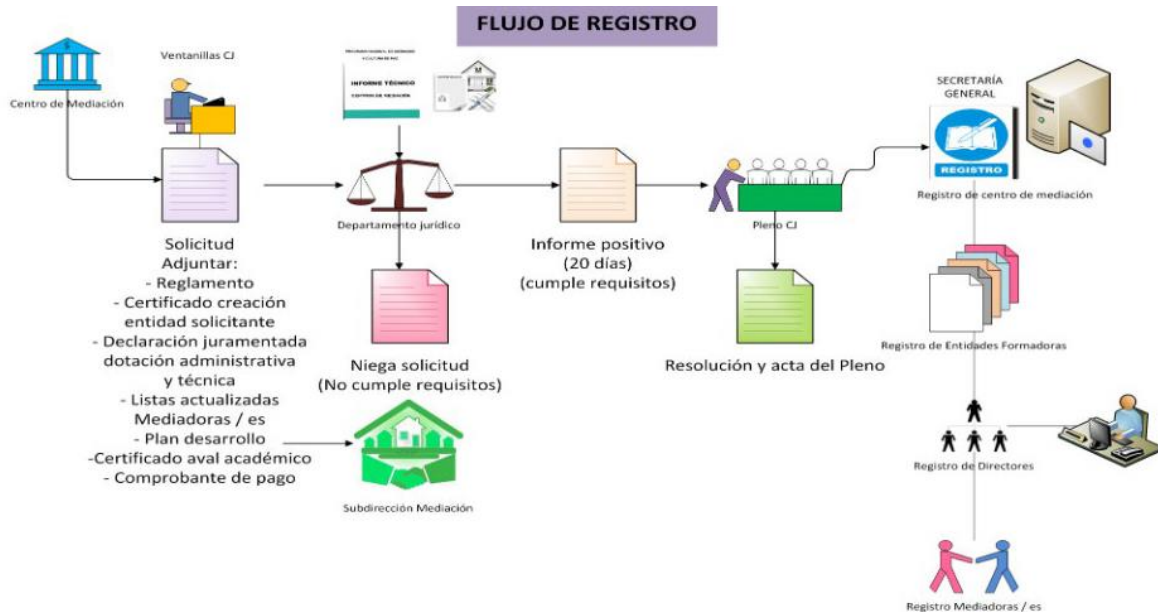
Con respecto a las condiciones mínimas que deben cumplir los centros de mediación para su funcionamiento, deben contar con instalaciones apropiadas para el funcionamiento adecuado.

Las condiciones de instalaciones y elementos técnicos administrativos mínimos requeridos para el funcionamiento de un centro de mediación son revisados en dos categorías: i. condiciones de las instalaciones (espacio de recepción, información y espera; sala para audiencias; instalaciones sanitarias; espacio para archivo; señalética interna y externa); ii. Elementos técnicos administrativos (mobiliario, línea telefónica, impresora, escáner, computador, conexión internet)

CONDICIONES DE LAS INSTALACIONES Y ELEMENTOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS				
CRITERIOS TÉCNICOS MÍNIMOS REQUERIDOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE UN CENTRO DE MEDIACIÓN				
		Cumple	No Cumple	Observaciones
I.- CONDICIONES DE LAS INSTALACIONES				
1.	Espacio de recepción, información y espera			
2.	Sala para audiencias de mediación que garantice la confidencialidad (El Centro debe contar por lo menos con una sala para audiencias)			
3.	Instalaciones sanitarias para uso de las y los usuarios			
4.	Espacio físico destinado para archivo que garantice la confidencialidad y seguridad de las actas			
6.	Señalética exterior e interior			
II. ELEMENTOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS				
1.	Mobiliario			
2.	Línea telefónica			
3.	Impresora			
4.	Escáner-Copiadora			
5.	Computador			
6.	Conexión a internet			

De esta forma el proceso de creación de un centro de mediación se determina en el siguiente gráfico:

Gráfico: Proceso de creación de un centro de mediación



Fuente: <https://www.funcionjudicial.gob.ec/resources/pdf/mediacion/flujograma.pdf>

1.4 Criterios de posición que asume el investigador, donde se destacan reflexiones y análisis críticos sobre las concepciones y puntos de vista de diferentes autores.

1.4.1 Implicaciones éticas

Las consideraciones éticas en el diseño de un modelo para la creación de un centro de mediación deportiva son cruciales para garantizar la justicia y la integridad en la resolución de disputas. En este sentido, una de las principales preocupaciones es asegurar la confidencialidad y la privacidad de las partes involucradas en los conflictos.

Es esencial que toda información sensible relacionada con las disputas se maneje de manera que se protejan los datos personales y profesionales, evitando su divulgación no autorizada (Smith & Brown, 2020).

Otro aspecto crucial es la imparcialidad y justicia en el proceso de mediación, el centro debe operar de forma neutral, sin favorecer a ninguna de las partes involucradas, lo que implica que las decisiones tomadas sean equilibradas y respeten los derechos de todos los participantes, sin importar su estatus o poder dentro del ámbito deportivo (Jones, 2018).



En este sentido, la mediación debe fomentar un proceso en el que cada parte tenga la oportunidad de exponer su perspectiva y llegar a una solución justa y equitativa, minimizando cualquier sesgo o conflicto de interés.

Finalmente, la propuesta a la que conlleva esta investigación debe asegurar transparencia y responsabilidad en todas sus acciones. Los procedimientos de mediación deben ser claros, accesibles y sujetos a una supervisión adecuada para evitar prácticas corruptas o conflictos de interés (Taylor & Williams, 2019)

Además, se debe respetar los derechos laborales y deportivos de los futbolistas, como los contratos laborales, los derechos de formación y otros beneficios, garantizando que las disputas se resuelvan de manera que se protejan estos derechos fundamentales (FIFA, 2020).

Al mismo tiempo, es necesario que el proceso sea completamente voluntario, asegurando que comprendan completamente las implicaciones y los resultados posibles del proceso de mediación.

1.4.2 Implicaciones epistemológicas

Las implicaciones epistemológicas en la investigación sobre el diseño del modelo para la implementación de un centro de mediación deportiva se relacionan con los enfoques y teorías que fundamentan el conocimiento en este ámbito. Este estudio aborda la mediación deportiva desde una perspectiva interdisciplinaria, integrando teorías del derecho, la resolución de conflictos y la sociología del deporte; en este sentido, la epistemología de la investigación requiere considerar cómo se construye y se valida el conocimiento en el contexto de las disputas deportivas, especialmente aquellas relacionadas con los derechos de formación y los aspectos laborales de los futbolistas, esta construcción del conocimiento debe estar en línea con enfoques que no solo aborden los problemas jurídicos, sino también las dinámicas sociales y culturales que influyen en las relaciones laborales en el fútbol (García, 2017).

Además, la epistemología de la investigación se enfrenta al desafío de definir las metodologías adecuadas para la mediación deportiva. Tradicionalmente, resolver conflictos deportivos ha sido abordada desde un enfoque jurídico-administrativo, pero este modelo de mediación busca integrar principios de justicia restaurativa y resolución colaborativa de disputas.



Esto plantea una reflexión epistemológica sobre cómo el conocimiento en mediación deportiva puede ser generado y validado de manera que promueva soluciones equitativas y sostenibles, considerando tanto los intereses de los futbolistas como de los clubes; por lo tanto, la investigación requiere una reflexión crítica sobre los métodos tradicionales de resolución de conflictos y su aplicabilidad en un contexto deportivo específico como el fútbol (Sánchez, 2019).

Finalmente, las implicaciones epistemológicas también incluyen el análisis de los conocimientos previos que existen sobre la mediación deportiva, los cuales provienen de diversas disciplinas. Es necesario examinar cómo las teorías previas han influido en el diseño de modelos de mediación y cuáles son sus limitaciones al aplicarlas en el contexto futbolístico. Este análisis ayudará a identificar las brechas de conocimiento y a proponer nuevos enfoques que mejoren la efectividad de la mediación en disputas deportivas. El reto epistemológico, por lo tanto, es construir un modelo que no solo resuelva las disputas de manera efectiva, sino que también contribuya al conocimiento sobre la mediación en el deporte de forma innovadora (Pérez, 2020).

1.4.3 Implicaciones metodológicas

La metodología debe integrar un enfoque cualitativo y cuantitativo para capturar la complejidad de las disputas por derechos de formación y asuntos laborales. Desde un enfoque cualitativo, se pueden utilizar entrevistas en profundidad y grupos focales con futbolistas, directivos y expertos en derecho deportivo, para obtener una comprensión rica de las experiencias y perspectivas de los involucrados en el proceso de mediación.

Este, también permitirá identificar las barreras y necesidades específicas de cada parte en conflicto (Rodríguez, 2018). Además, la investigación puede incorporar un análisis cuantitativo mediante encuestas para evaluar la eficacia de los métodos de mediación propuestos y medir su impacto en la resolución de disputas laborales en el fútbol.

En cuanto a las técnicas metodológicas, se deberá implementar un diseño de investigación participativo, en el que los actores clave del sistema futbolístico, como los clubes, los jugadores y las autoridades deportivas, colaboren activamente en el desarrollo del modelo de mediación. Esto permitirá que el modelo sea adaptado a las realidades del fútbol y asegure su viabilidad. Además, se recomienda una estrategia metodológica mixta, que combine el análisis de datos empíricos con la



revisión de casos previos de mediación en el ámbito deportivo, para desarrollar un marco práctico y teórico que guíe la implementación del centro de mediación (Hernández, 2020).

Este enfoque garantizará que el modelo no solo sea efectivo en términos de resolución de disputas, sino también relevante y aplicable dentro del contexto cultural y organizativo del fútbol.

1.4.4 Autores y sus puntos de vista

El derecho deportivo es un campo académico y profesional en crecimiento, de un análisis a nivel global se tiene los siguientes aportes respecto al tema de investigación:

Título: "Análisis del Sistema de Transferencias en el Fútbol: Derechos de Formación y Mecanismos de Solidaridad"

Autor: Dr. María García López

Institución: Universidad Complutense de Madrid

Resumen: Esta tesis evalúa el sistema de transferencias de futbolistas, con un enfoque en los derechos de formación y los mecanismos de solidaridad establecidos por la FIFA. El estudio destaca la importancia de proteger los derechos de los clubes formadores y su contribución al desarrollo del talento juvenil.

Título: "Derechos Laborales de los Futbolistas Profesionales en América Latina: Retos y Oportunidades"

Autor: Dr. Carlos Rodríguez

Institución: Universidad de Buenos Aires

Resumen: El trabajo analiza los derechos laborales de los futbolistas profesionales en varios países de América Latina, identificando los principales desafíos y proponiendo soluciones. Se enfoca en temas como los contratos laborales, la seguridad social y las condiciones de trabajo de los deportistas.

Título: " Mediación deportiva: una decidida apuesta en la resolución de conflictos"

Autor: Javier Latorre Martínez



Institución: Federación Catalana de Futbol

Resumen: En el presente artículo podremos analizar las ventajas de la implantación de la mediación como método por excelencia para la resolución de conflictos en el ámbito deportivo. Se introducirá el concepto de mediación deportiva, citando las principales características que deben presidir cualquier procedimiento de mediación deportiva. Se describirán los diversos conflictos en el ámbito del deporte que son susceptibles de resolución a través de la mediación, indicando asimismo cuáles son las materias en las que no procede su implementación. Seguidamente, se dará cuenta del marco normativo de la mediación en España y cómo se recogen los procedimientos de mediación deportiva en las recientes leyes del deporte autonómicas. Se analizarán las razones por las cuales se considera la mediación deportiva como método ADR ideal en las controversias generadas en el ámbito de la práctica deportiva, de las competiciones federadas, sean de ámbito aficionado o profesional, y se diferenciará la mediación deportiva del arbitraje deportivo, sobre todo en los diferentes papeles adoptados por las partes y por la persona mediadora y por el árbitro o panel arbitral en el momento de alcanzar una solución al conflicto. A continuación, nos adentraremos en la situación actual de la mediación deportiva en diversas instituciones.

1.4.5 Evidencia empírica

Como principal evidencia empírica de la investigación, se cuenta con la entrevista realizada a la Doctora Juliana Giraldo, Ex Directora del Centro de Mediación de Cali Colombia, el cual es uno de los pocos en la zona que cuenta con especialidad en Derecho Deportivo, de dicha entrevista se obtuvo los siguientes aportes:

PREGUNTA 1: ¿Cómo se puede fomentar el acudir a la mediación como forma de solución de controversias?

RESPUESTA 1: Una de las formas que ayudan al fomento del uso de la mediación para la solución de problemas es la educación de la mediación a tempranas edades. Se debe inculcar a los niños la mediación como una forma de solución de disputas, a fin, de que cuando surjan conflictos en etapas adultas, ellos puedan solucionar sus problemas a través de la mediación.



PREGUNTA 2: ¿Cuándo es el mejor momento en el desarrollo del deporte para incentivar la mediación?

RESPUESTA 2: El deporte formativo constituye un horizonte válido para el fomento de la construcción de espacios de diálogo: entre deportistas, profesores, entrenadores, padres de familia.

PREGUNTA 3: ¿Cuáles son los aspectos a considerar en la implementación de un centro de mediación?

RESPUESTA 3: El primer paso es establecer con claridad la razón de ser del centro de mediación, determinando de forma clara el objetivo se establece de forma directa quienes son los clientes potenciales. Definición de los servicios. Creación del reglamento del Centro de Mediación. Definir el perfil de los mediadores. Revisar la normativa nacional. Establecer convenios con instituciones para el funcionamiento del Centro de Mediación. Difundir la cultura de paz a través de la organización de charlas educativas, webinar, cursos para formación de mediadores. Establecer la estructura administrativa del centro de mediación.

PREGUNTA 4: ¿Qué perfil debe cumplir un mediador deportivo?

RESPUESTA 4: Experiencia profesional. Especialización académica. No tener sanciones disciplinarias ni como profesional del Derecho, ni en el ámbito deportivo.

PREGUNTA 5: ¿Es recomendable en el diseño de un centro de mediación buscar satisfacer problemas que requieren profesionales especializados para su solución?

RESPUESTA 5: De forma general los centros de mediación abordan varios tipos de conflictos; sin embargo, los centros de mediación deben contar con profesionales especializados en tipologías de delitos que permitan alcanzar soluciones, en temas específicos como derechos de formación. La asignación de los casos iría acorde a la experiencia y a la especialización del mediador deportivo.

PREGUNTA 6: ¿Cómo se establecen las tarifas para los servicios de mediación?

RESPUESTA 6: Se debe revisar la normativa nacional, en algunos países existen decretos en los que directamente se fijan los techos de los valores que pueden ser cobrados por los servicios de mediación. La mediación es considerada como una forma económica de solución de conflictos, lo



que va a permitir que personas que no tengan la suficiente capacidad económica que si demandan otros métodos, puedan recurrir a la mediación.

PREGUNTA 7: ¿Cuáles son las barreras de ingreso en el mercado de un nuevo centro de mediación?

RESPUESTA 7: Esto va a depender de la legislación nacional en cuanto a requisitos como los de instalaciones e infraestructura. Es recomendable realizar: a) un estudio de factibilidad; b) proyección financiera; c) un estudio de conflictividad.

PREGUNTA 8: ¿Cuál es la relación de mediación deportiva y la mediación en general?

RESPUESTA 8: La mediación deportiva registra un porcentaje muy bajo, podemos hablar de 1% de los casos que se resuelven a través de la mediación, corresponden a la mediación deportiva.

PREGUNTA 9: ¿Por qué se produce la poca incidencia de la mediación deportiva?

RESPUESTA 9: Principalmente se trata de un tema de conocimiento, la mayoría de personas no conocen sobre la mediación, por lo cual es necesario el fomento de la mediación deportiva.

1.4.6 Reflexiones del autor

La mediación constituye una forma de resolución alternativa de conflictos que a encontrarse dispuesta en la Constitución vigente de la República, goza de la legitimidad necesaria para que los justiciables acudan a la mediación como un método práctico y aceptado de resolución de conflictos. De la misma forma, está contemplando en nuestro ordenamiento jurídico, la posibilidad de acceder a acuerdos conciliatorios en cualquier etapa del proceso judicial. Por lo que la mediación requiere que se difunda adecuadamente y que los justiciables encuentren las grandes ventajas de la mediación, las cuales se abordan en este estudio.

Con respecto a la aplicación de la mediación para la solución de conflictos deportivos relacionados a temas laborales o derechos de formación, no resulta ajena a la realidad de la aplicación de la mediación como método efectivo para la solución de controversias en materia laboral en el contexto deportivo. La evidencia empírica nos señala que la incidencia de la mediación deportiva no alcanza ni al 1% de los casos de disputa en derecho deportivo.



Este estudio propone el diseño de un modelo para la implementación de un centro de mediación especializado en temas laborales y de derechos de formación, para lo cual, la evidencia empírica, establece que al momento del diseño se debe tomar en cuenta la legislación nacional en cuanto a requisitos como los de instalaciones e infraestructura. Es recomendable realizar: a) un estudio de factibilidad; b) proyección financiera; c) un estudio de conflictividad.

Es claro que la relación laboral es un tipo de relación en el que predomina una parte por sobre otra que se encuentra subordinada y bajo su dependencia. El campo deportivo no está exento de disputas relacionadas a temas laborales, las cuales en justicia ordinaria pueden tardar mucho tiempo, los tiempos son menores si se trata de justicia deportiva; pero sin embargo, los tiempos pueden resultar aún menores si se acude a la mediación como forma de resolver conflictos laborales en el escenario.

Contrario a lo que parezca la realidad financiera de los equipos profesionales de fútbol ecuatoriano no es, ni de cerca, el que se puede percibir en otras latitudes y escenarios, con futbolistas que cuentan con contratos multimillonarios con sus clubes empleadores. La parte contractual es respetada y cumplida cabalmente. La realidad de la mayoría de los equipos de fútbol ecuatoriano, difiere mucho de esta condición y surgen de esta forma controversias laborales por la falta de cumplimiento de los empleadores y la violación de derechos de los trabajadores, en este caso futbolistas profesionales.

Los derechos de formación de acuerdo con la norma ecuatoriano, es considerado como todas las actividades que ejecuten las instituciones del deporte en lo que tiene que ver con la búsqueda de talentos. Iniciación, aprendizaje y desarrollo. Por lo que tienen derecho a la indemnización por formación de un futbolista las instituciones deportivas que se encuentren legalizadas en conformidad con el Art. 28 de la Ley del Deporte.

Finalmente, se menciona que una forma de descongestionar la justicia, y resolver los conflictos de forma célere resulta la mediación que aunque no tiene la difusión requerida, es necesario que se camine en la dirección de la construcción de una cultura de paz en el deporte.



CAPÍTULO 2

METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO DIAGNÓSTICO

2.1. Conceptualización y operacionalización de las categorías o variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Derechos de los deportistas, clubes y demás actores.	<p><u>Derechos de formación de futbolistas</u></p> <p>Los Derechos de Formación son aquellos derechos que poseen las instituciones deportivas para cuidar su patrimonio cuando un futbolista, que fue formado como tal en un club, es vendido al exterior o firma su primer contrato con otra institución.</p> <p><u>Temas laborales</u></p> <p>Es fundamental que los y las futbolistas profesionales accedan a condiciones laborales justas.</p>	Beneficios de los clubes de formación.	<p>Número de clubes que reclaman</p> <p>Tiempo en el que se atienden los reclamos</p>
Solución de conflictos a través de la mediación	<p>Es: «un procedimiento mediante el cual las partes buscan, con la ayuda de un tercero llamado mediador, encontrar una solución amistosa a su controversia». Este organismo señala que: «la mediación se distingue del arbitraje fundamentalmente por su carácter no formalista, el control de</p>	<p>Voluntariedad</p> <p>Flexibilidad</p>	<p>Tiempo de solución.</p> <p>Numero de controversias resueltas en</p>



	las partes sobre el procedimiento y la falta de ejecutividad de los acuerdos firmados por las partes». De hecho, las partes fijan de mutuo acuerdo las reglas que rigen el procedimiento de mediación o en su defecto, lo delegan en el mediador. Se indica que: «la mediación puede ser establecida por una cláusula en un contrato o por un acuerdo independiente una vez surgida la controversia».		mediación.
--	---	--	------------

Cuadro No. 01 Conceptualización y operacionalización de las variables

2.1.1 Conceptualización de las Variables

Derechos de Derechos de los deportistas, clubes y demás actores

Los conflictos deportivos entre clubes deportivos y jugadores o entrenadores, principalmente, los suscitados en materia laboral, tienen una disyuntiva en la forma en la que se puede alcanzar la solución más eficiente para poner fin a la controversia. De esta manera, desde la experiencia podemos plantear tres formas de solución posibles: a) con sede en justicia laboral; b) con sede en justicia deportiva; c) a través de métodos de solución de conflictos, siempre que sea transigible.

Derechos de formación de futbolistas

En el ámbito del fútbol, los derechos de formación son una compensación económica que reciben los clubes que participan en el desarrollo de jugadores jóvenes cuando estos son transferidos a otros equipos. Según la FIFA (2020), “la compensación por formación se paga al club o clubes que hayan contribuido a la formación del jugador durante los años formativos” (p. 5). Este sistema busca incentivar a los clubes a invertir en el desarrollo de jóvenes talentos, reconociendo el esfuerzo y los recursos invertidos en su formación.



Es decir, los Derechos de Formación son aquellos derechos que poseen los clubes deportivos para cuidar su patrimonio cuando un futbolista, que fue formado en su club, firma por primera vez un contrato como profesional con otra institución o es transferido antes de los 23 años.

Es importante establecer lo determinado por el Reglamento sobre el estatuto y la Transferencia de los Jugadores (RETJ) en el que se establecen: a) indemnización por formación; b) contribución de solidaridad. Con respecto a la indemnización por formación el artículo 20 y anexo 4 del RETJ determina que se debe compensar a los clubes responsables en la formación y educación de los futbolistas jóvenes que pasan a ser profesionales. La contribución de solidaridad reglamentado en el artículo 21 y anexo 5 del RETJ, determina el derecho que tienen los clubes formadores de participar de un porcentaje de las ganancias obtenidas por concepto de futuros traspasos.

Además, este derecho garantiza una mayor equidad en el mercado de transferencias, especialmente en el caso de clubes pequeños que no pueden competir económicamente con equipos de mayor presupuesto. La normativa FIFA establece que “si un jugador profesional es transferido antes del final de la temporada de su 23 cumpleaños, el nuevo club está obligado a pagar una compensación por formación” (FIFA, 2020, p. 6). Esto permite que los clubes formadores puedan recibir una retribución que contribuya a sostener sus academias juveniles y a continuar promoviendo el desarrollo de jóvenes futbolistas.

Temas laborales

La práctica del deporte y concretamente la práctica del fútbol constituye una actividad que genera gran cantidad de dinero que viene dado por la gran expectativa que está detrás del denominado rey de los deportes. Al alcanzar un nivel de globalización, se requiere cada vez una mayor profesionalización de la práctica del deporte, en este caso concreto del fútbol. De esta forma se establecen las relaciones laborales existentes entre los clubes de fútbol y los futbolistas profesionales, que como toda relación social y laboral debe estar reglamentada a fin de que se tutelen y garanticen debidamente los derechos laborales de los futbolistas profesionales.

En el ámbito futbolístico, los conflictos laborales han surgido en torno a temas como las condiciones de trabajo, los derechos de los jugadores y las compensaciones económicas. Según García (2018), *"los futbolistas, como cualquier otro trabajador, tienen derecho a condiciones laborales justas, pero a menudo encuentran limitaciones impuestas por los clubes o las ligas"* (p.



32). Esto incluye desde salarios y primas hasta beneficios laborales que en algunos casos no se respetan, generando disputas entre los jugadores y las organizaciones.

Además, uno de los puntos críticos de conflicto se encuentra en las cláusulas de rescisión y en los contratos a largo plazo, que pueden limitar la movilidad de los futbolistas y afectar su desarrollo profesional. Al respecto, Rodríguez (2019) destaca que *"las cláusulas de rescisión elevadas impuestas unilateralmente por los clubes han sido una fuente constante de desacuerdo, ya que dificultan que los jugadores busquen nuevas oportunidades"* (p. 45). Este tipo de conflictos suele llevarse a instancias de mediación o a tribunales deportivos para su resolución, generando tensiones en la relación laboral.

Asimismo, los derechos de imagen y patrocinio son otro foco de disputa. Muchos jugadores buscan explotar su imagen independientemente de su club, lo cual no siempre es aceptado por las entidades deportivas. En palabras de Martínez (2020), *"la explotación de los derechos de imagen por parte de los clubes ha generado conflictos significativos, ya que los futbolistas desean conservar control sobre su identidad y asociarse con marcas de su elección"* (p. 29). Estos problemas han impulsado a algunas organizaciones de futbolistas a demandar regulaciones que protejan sus derechos laborales y comerciales.

Las controversias deportivas de índole laboral son las que se vinculan por la celebración de un contrato entre los clubes deportivos y los futbolistas profesionales. Es importante establecer que estas controversias pueden ser solucionadas de forma judicial o extrajudicial.

Solución de conflictos por derechos de formación, o temas laborales en los clubes de fútbol profesional del Ecuador.

Para la resolución de controversias en el marco del derecho laboral entre jugadores profesionales y clubes de fútbol que participan en la LIGAPRO se pueden resolver a través de la vía ordinaria; la Federación Ecuatoriana de Fútbol cuenta con una cámara de resolución de disputas; pero también, existe una vía alternativa la cual consiste en que dichas controversias se resuelvan a través de la mediación o arbitraje.

La solución de conflictos relacionados con los derechos de formación en el fútbol suele requerir intervención de organismos reguladores o instancias de mediación como la FIFA y el Tribunal de



Arbitraje Deportivo (TAS). Estos entes buscan garantizar que los clubes formadores reciban una compensación justa cuando un jugador es transferido a otro equipo. Según Pérez (2021), *"la FIFA ha establecido directrices para la compensación por formación, pero cuando surgen conflictos, el TAS actúa como una instancia de resolución que busca un acuerdo basado en la normativa internacional"* (p. 78). Así, el TAS ha sido fundamental para resolver disputas complejas entre clubes y jugadores, promoviendo un entorno laboral equilibrado.

Por otro lado, en cuanto a temas laborales, los conflictos contractuales y salariales son comunes, y su resolución a menudo implica la participación de sindicatos de futbolistas o asociaciones nacionales de jugadores. Estas organizaciones brindan apoyo legal y asesoría a los jugadores para defender sus derechos laborales frente a los clubes. En palabras de Gómez (2019), *"los sindicatos de futbolistas desempeñan un rol esencial en la resolución de disputas laborales, ya que median en negociaciones y, si es necesario, representan a los jugadores en litigios ante tribunales deportivos"* (p. 56). Esto contribuye a equilibrar el poder entre clubes y jugadores y a crear un sistema en el que se respeten los derechos de ambas partes.

Solución de conflictos a través de la mediación

La resolución de controversias en materia deportiva a través del uso de métodos alternativos como es la mediación consiste en alcanzar soluciones de forma más celeres y eficientes, siempre y cuando se trate de materia transigible, es decir susceptible de negociación. La mediación es llevada a cabo por un tercero imparcial que busca hacer de facilitador en la solución del conflicto. La mediación requiere que exista voluntad entre las partes para que de manera igualitaria y de forma confidencial se logren soluciones a los conflictos, las cuales deben convenir y satisfacer a las partes en disputa.

Se puede establecer materias comunes en mediación deportiva como son: cláusulas de terminación de contratos profesionales, futbolistas que no se sienten bien en el equipo de fútbol porque las condiciones no favorecen a sus carreras, o simplemente no se adaptaron a las demandas del equipo de fútbol. Mientras que materias en las que no cabe la mediación son: controversias de tipo penal, conductas no acordes a las leyes y reglamentos generales de competición, ni tampoco en temas de dopaje que demanda de sanciones por parte de organismos de control.



2.2. Enfoque de la Investigación

La investigación seleccionada se basa en el paradigma cualitativo debido a que se enfoca de manera especial en el problema planteado, por las siguientes razones: a) Se realiza una observación naturalista, ya que permite estudiar el problema y sus actores en su contexto real. b) La investigación refleja una realidad dinámica, ya que el problema no es estático y sus resultados pueden ser evaluados una vez que se implementen soluciones y adaptaciones para su desarrollo positivo. c) Busca comprender los fenómenos sociales, lo que involucra a todos los participantes del conflicto. d) Está orientada al descubrimiento de hipótesis, lo que permite identificar posibles soluciones anticipadamente.

El enfoque cualitativo tiene como objetivo describir las características de un fenómeno, buscando un concepto que abarque una parte de la realidad. No se trata de medir o probar el grado en que una cualidad se presenta en un evento, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible. En las investigaciones cualitativas, el objetivo es obtener una comprensión profunda mediante técnicas de observación y entrevistas. Este proyecto plantea un análisis cualitativo con los futbolistas agremiados a la AFE (Asociación de Futbolistas Profesionales) de Ecuador, para determinar su percepción sobre la resolución de conflictos laborales mediante la mediación. En relación con los derechos de formación, se consultará directamente con clubes aficionados y profesionales para conocer su perspectiva sobre la resolución de conflictos a través de la mediación.

2.3. Alcance de la investigación

2.3.1 Investigación Explorativa

Se lleva a cabo con el objetivo de resaltar los aspectos clave de una problemática específica y determinar los métodos apropiados para realizar una investigación futura. Este tipo de investigación es valiosa porque, una vez obtenidos los resultados, facilita la apertura de nuevas líneas de investigación y su posterior verificación.

Como primer alcance se busca lograr una aproximación acerca de la realidad nacional de los conflictos relacionados a los derechos de formación en los futbolistas profesionales agremiados a la AFE, que es de donde se tomará la muestra estadística representativa.



2.3.2. Investigación Descriptiva

Este tipo de investigación, que emplea el método de análisis, permite caracterizar un objeto de estudio o una situación específica, identificando sus características o propiedades. Al combinarse con criterios de clasificación, facilita el proceso de ordenar, agrupar o sistematizar los elementos involucrados en el estudio.

En segundo lugar, este análisis tiene como objetivo realizar una caracterización de los conflictos deportivos relacionados con los derechos de formación de los futbolistas.

2.4. Declaración y justificación del tipo de investigación

2.4.1. Investigación Bibliográfica Documental

Este trabajo de investigación es de tipo bibliográfico y documental, ya que ha facilitado la revisión, el análisis, la síntesis, la ampliación, la profundización y la comparación de diversas perspectivas de autores, teorías, criterios y temas relacionados con el tema en cuestión.

2.4.2. Investigación de Campo

Esta investigación será de campo pues se recolectará información en los principales actores de la investigación.

2.5. Métodos empleados y sus propósitos en el contexto de investigación

En esta investigación se emplean las estrategias metodológicas necesarias, de acuerdo con los objetivos e hipótesis planteadas, y en función del enfoque elegido. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, la cual permite obtener información a través de un cuestionario aplicado a personas con conocimiento sobre un tema o problema específico.



2.6. Instrumentos derivados de la metodología seleccionada

Se elaborará una encuesta la cual se la aplicará a una población determinada por futbolistas agremiados a la AFE, a quienes se consultará sobre conflictos laborales en materia deportiva y el uso de la mediación como método de solución de los mismos; y para personas allegadas a clubes deportivos, a quienes se consultará sobre la percepción acerca de los conflictos deportivos relacionados al reclamo de los derechos de formación, y conflictos laborales; así como el uso de la mediación como método de solución de controversias. Se realizará una entrevista a la experta Juliana Giraldo, sobre la solución de conflictos deportivos a través de la mediación; y los procesos necesarios para la creación y funcionamiento de los centros de mediación.

2.7. Delimitación de la población y la muestra

Para realizar el trabajo de investigación se toma en cuenta a los diferentes actores involucrados en el problema. Se tomará como universo de estudio los futbolistas agremiados a la AFE (Asociación de futbolistas profesionales), la cual cuenta con 153 futbolistas profesionales agremiados en Ecuador. Para la aplicación de la encuesta diseñada para personas allegadas a los clubes profesionales de fútbol se tomará como universo de estudio a personas allegadas a los 26 equipos que forman parte de la serie A; y, serie B, del fútbol profesional del Ecuador.

2.7.1. Muestra

Nivel de confianza: es el grado de certeza (o probabilidad), expresado en porcentaje, con el que se busca estimar un parámetro mediante un estadístico muestral. En este análisis, se utilizará un nivel de confianza del 95%.

Margen de error: es un indicador de la fiabilidad del estudio y la precisión de los resultados. Se expresa como un porcentaje que muestra el rango dentro del cual los resultados obtenidos pueden variar respecto a los valores presentados. Para este estudio, se tomará un margen de error del 5%.

Habiéndose establecido en el punto anterior la población de 153 futbolistas profesionales y con valores de nivel de confianza del 95%; margen de error del 5%. Se calcula el tamaño de la muestra con la siguiente fórmula:



Tamaño de Muestra = $Z^2 * (p) * (1-p) / c^2$

Tamaño de Muestra = 111

Se establece que el tamaño de la muestra es de 111 futbolistas profesionales agremiados a la AFE.

Mientras que para el caso de la encuesta que se aplicará a personas allegadas a los clubes profesionales que tienen un universo de 26 clubes y con valores de nivel de confianza del 95%; margen de error del 5%. Se calcula el tamaño de la muestra con la siguiente fórmula:

Tamaño de Muestra = $Z^2 * (p) * (1-p) / c^2$

Tamaño de Muestra = 25

Se establece que el tamaño de la muestra es de 25 clubes a los que se aplicará la encuesta diseñada para las personas allegadas a clubes que participan en la LIGAPRO

2.8. Estrategia metodológica investigativa o proceder metodológico general seguido en el proceso de investigación de acuerdo con el alcance e intereses de la investigación

Para la realización del presente estudio se recopila información de 3 fuentes: fuente primaria: a) encuestas realizadas a 111 futbolistas profesionales; b) encuesta realizada a personas allegadas a 25 equipos de fútbol participantes en Ligapro; c) entrevista a Juliana Giraldo concedora de procesos de solución de conflictos deportivos a través de la mediación. Mientras que como fuente secundaria se tiene la búsqueda de información bibliográfica.

Los datos recogidos, en base a la tabulación se transforman siguiendo ciertos procedimientos:

1. Revisión crítica de la información recogida
2. Estudio estadístico de los datos para presentación de resultados
3. Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

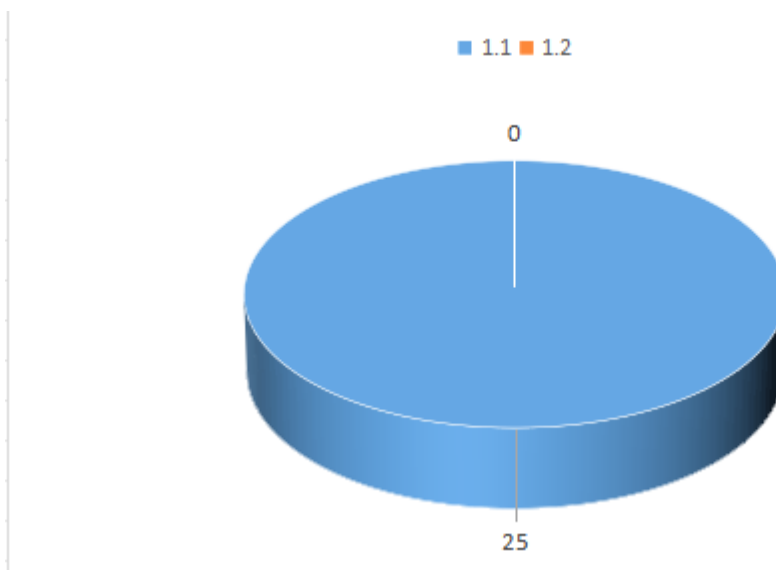


2.9. Presentación de los resultados del estudio diagnóstico el análisis.

2.9.1. Entrevista aplicada a personas allegadas a clubes deportivos pertenecientes a la FEF y que participan en LigaPro

De acuerdo con la población de los 26 clubes que participan en la LigaPro, en la que se identifican los 16 clubes de la serie A y los 10 clubes de la serie B se tiene una muestra de 25 clubes con el margen de confianza de 95% y con un margen de error del 5% en la pregunta 1 *¿Conoce usted qué son los derechos de formación?* Se obtuvieron las siguientes respuestas:

1.1 SI	25
1.2 NO	0

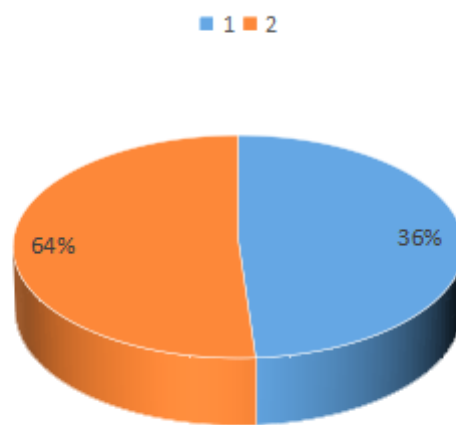


En el gráfico anterior se muestra que de los 25 clubes que fueron encuestados el 100% conoce acerca de los derechos de formación. Esto hace ver que los clubes en gran medida considerados como clubes compradores reconocen la existencia de los derechos de formación que deben ser respetados.



Con respecto a la pregunta 2 *¿Ha estado usted involucrado en un conflicto por derechos de formación?* se observan las siguientes respuestas

2.1 SI	9
2.2 NO	16



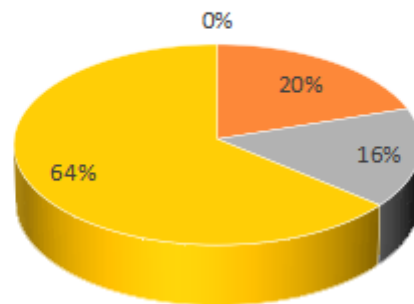
En el gráfico anterior se muestra que de los 25 clubes que fueron encuestados el 64% no ha estado involucrado en un conflicto por derechos de formación; mientras que el restante 36% si se ha visto involucrado en algún conflicto relacionado a los derechos de formación. Esto representa una condición jurídica que debe ser solventada por los clubes compradores, pero también los clubes vendedores.



Con respecto a la tercera pregunta: *¿En los procesos que se vio involucrado la solución se encontró en qué tiempo?*

3.1 MENOS DE 1 AÑO	0	0%
3.2 ENTRE 1 AÑO Y 3 AÑOS	5	20%
3.3 MÁS DE 3 AÑOS	4	16%
3.4 NO APLICA	16	64%

■ 3.1 MENOS DE 1 AÑO ■ 3.2 ENTRE 1 AÑO Y 3 AÑOS
■ 3.3 MÁS DE 3 AÑOS ■ 3.4 NO APLICA

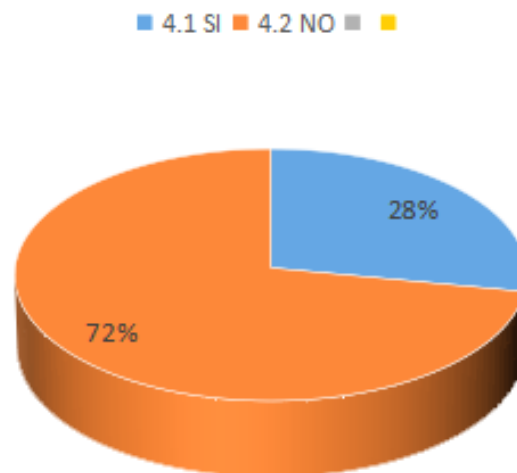


En el gráfico anterior se muestra que de los 25 clubes que fueron encuestados el 64% no se ha visto involucrado en conflictos de derechos de formación, como se mencionó en la pregunta anterior; sin embargo de este 36% restante de los clubes que si se han visto involucrados en situaciones jurídicas relacionadas a derechos de formación de futbolistas: ninguno ha obtenido soluciones en menos de 1 año; el 20% de los clubes que se han visto involucrados en conflictos relacionados con derechos de formación han obtenido resultados a los conflictos en un tiempo comprendido entre 1 a 3 años. Finalmente, el 16% de los clubes que se han visto involucrados en conflictos de derechos de formación no han alcanzado soluciones en un tiempo menor a 3 años. Esto determina la necesidad de la gestión adecuada de los derechos de formación.



Con respecto a la cuarta pregunta: *¿Conoce usted a la mediación como método de solución de conflicto deportivos?*

4.1 SI	7	28%
4.2 NO	18	72%

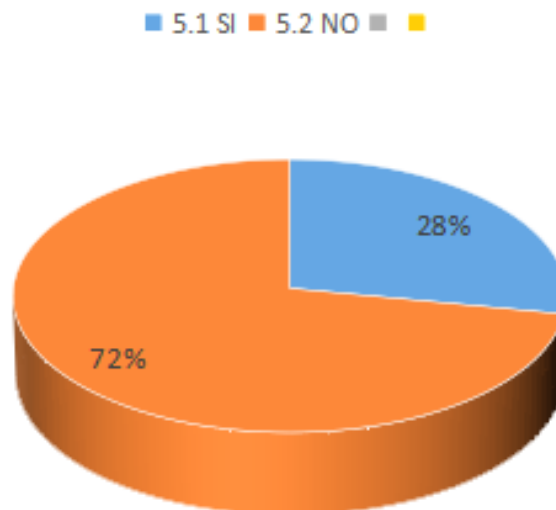


En el gráfico anterior se muestra que de los 25 clubes que fueron encuestados el 72% no conoce a la mediación como un método de solución de conflictos deportivos; mientras que el 28% de los clubes si conoce que se pueden lograr soluciones eficientes a través de la mediación.



Con respecto a la quinta pregunta: *Considera usted que la mediación es una alternativa eficiente para encontrar soluciones en controversias originadas en derechos deportivos.*

5.1 SI	7	28%
5.2 NO	18	72%

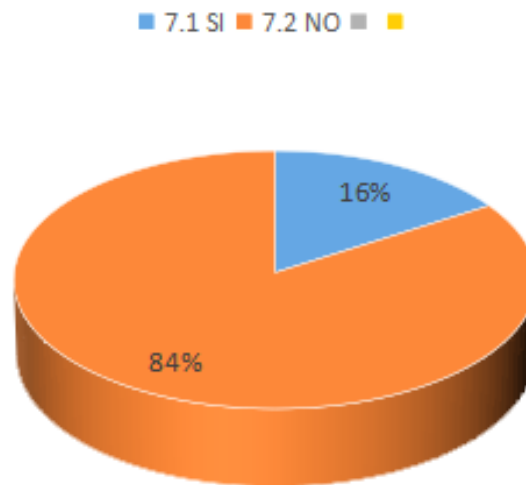


En el gráfico anterior se muestra que de los 25 clubes que fueron encuestados el 72% no considera que la mediación es una alternativa eficiente para encontrar soluciones en controversias originadas en derechos deportivos; mientras que el 28% de los clubes si reconoce que se pueden lograr soluciones eficientes en conflictos deportivos a través de la mediación.



Con respecto a la sexta pregunta: *Considera usted que la AFE fomenta la mediación como método de resolución de conflictos deportivos*

6.1 SI	4	16%
6.2 NO	21	84%



En el gráfico anterior se muestra que de los 25 clubes que fueron encuestados el 16% considera que la AFE fomenta la mediación como método de resolución de conflictos deportivos; mientras que el 84% de los clubes no reconoce a la AFE como una institución que fomente a la mediación como métodos de resolución de conflictos deportivos.

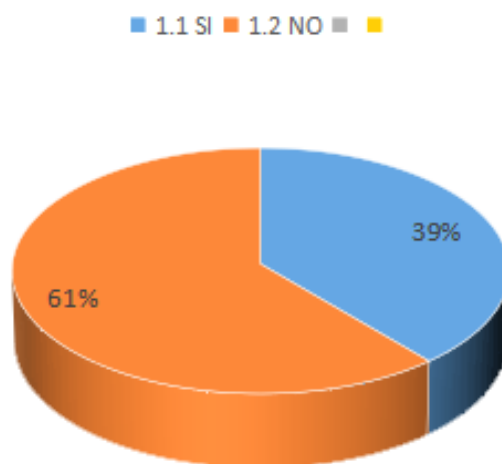


2.9.2. Entrevista para futbolistas profesionales agremiados a la AFE

De acuerdo con la población de los 153 futbolistas profesionales agremiados a la AFE y con valores de nivel de confianza del 95%; margen de error del 5% se establecen los siguientes resultados de las entrevistas aplicadas a la muestra de 111 futbolistas profesionales agremiados a la AFE.

Con respecto a la primera pregunta: *¿Conoce usted que son los derechos laborales de los futbolistas?*

1.1 SI	43	39%
1.2 NO	68	61%

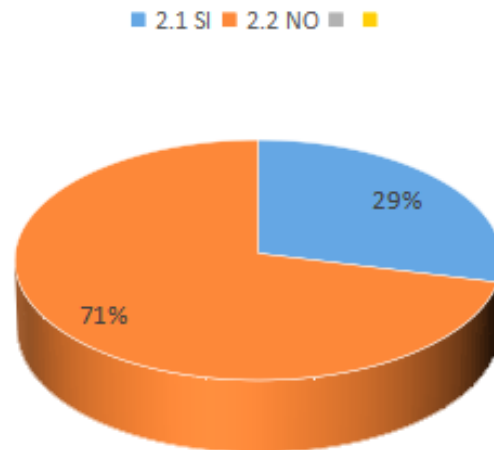


En el gráfico anterior se muestra que de los 111 futbolistas encuestados el 61% si conoce los derechos laborales de los futbolistas; mientras que el 39% de los futbolistas encuestados no conoce sus derechos laborales.



Con respecto a la segunda pregunta: *¿Ha estado usted involucrado en un conflicto por derechos laborales?*

2.1 SI	32	29%
2.2 NO	79	71%



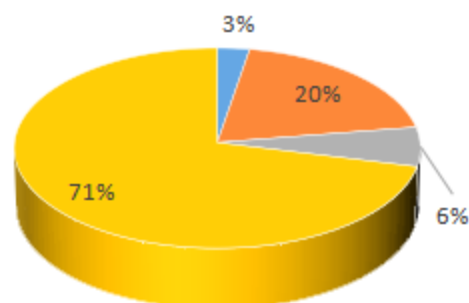
En el gráfico anterior se muestra que de los 111 futbolistas encuestados el 71% no se ha visto involucrado en un conflicto relacionado a derechos laborales; mientras que el 29% de los futbolistas encuestados si ha sido parte de un conflicto laboral.



Con respecto a la tercera pregunta: *¿En los procesos que se vio involucrado la solución se encontró en que tiempo?*

3.1 MENOS DE 1 AÑO	3	3%
3.2 ENTRE 1 A 3 AÑOS	22	20%
3.3 MAS DE 3 AÑOS	7	6%
3.4 NO APLICA	79	71%

■ 3.1 MENOS DE 1 AÑO ■ 3.2 ENTRE 1 Y 3 AÑOS ■ 3.3 MÁS DE 3 AÑOS
■ 3.4 NO APLICA ■ ■



En el gráfico anterior se muestra que de los 111 futbolistas encuestados el 71% no se ha visto involucrado en un conflicto relacionado a derechos laborales; mientras que el 29% de los futbolistas encuestados si ha sido parte de un conflicto laboral, como se señala en la pregunta anterior. Del 29% de los futbolistas que si se ha visto involucrado en conflictos laborales se tiene que el 3% alcanzó una solución en menos de 1 año; el 20% de los futbolistas que se vió inmerso en algún conflicto laboral encontró la solución en un período de tiempo entre 1 y 3 años; finalmente, el 6% restante corresponde a soluciones de conflictos laborales alcanzados en más de 3 años.

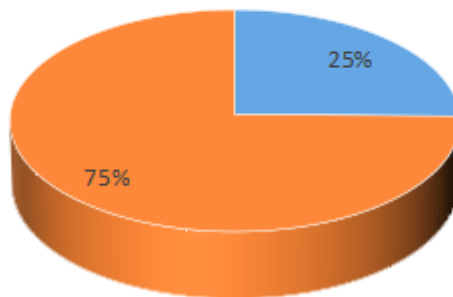


Con respecto a la cuarta pregunta: *¿Conoce usted a la mediación como método de solución de conflicto deportivos en materia laboral?*

4.1 SI	28	25%
4.2 NO	83	75%

Chart Title

■ 4.1 SI ■ 4.2 NO ■ ■ ■ ■

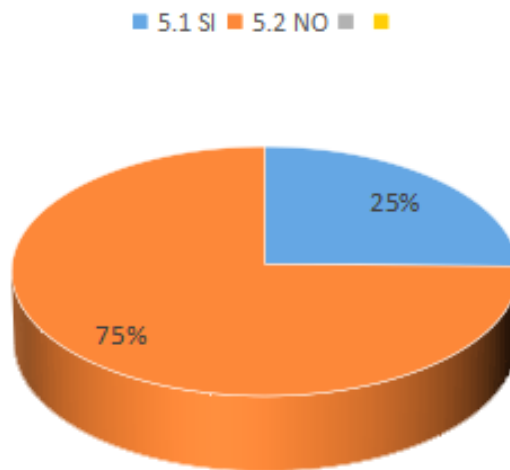


En el gráfico anterior se muestra que de los 111 futbolistas encuestados el 25% si conoce a la mediación como método de solución de conflictos deportivos en materia laboral; mientras que el 75% de los futbolistas encuestados indica no reconocer a la mediación como un método de resolución de conflictos laborales en el ámbito deportivo.



Con respecto a la sexta pregunta: *¿Considera usted que la mediación es una alternativa eficiente para encontrar soluciones en controversias originadas en derechos deportivos?*

4.1 SI	28	25%
4.2 NO	83	75%

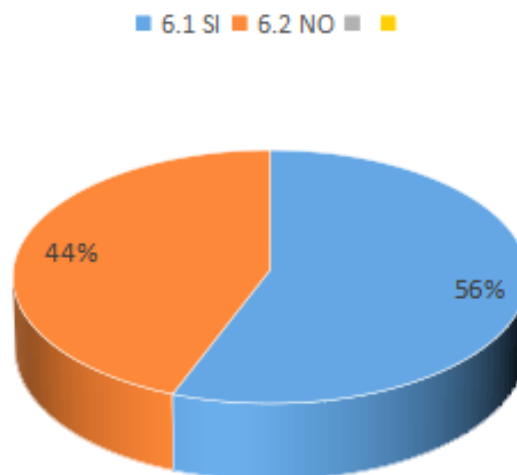


En el gráfico anterior se muestra que de los 111 futbolistas encuestados el 25% si conoce a la mediación como método eficiente de solución de conflictos deportivos en materia laboral; mientras que el 75% de los futbolistas encuestados indica no reconocer a la mediación como un método de resolución eficiente de conflictos laborales en el ámbito deportivo.



Con respecto a la sexta pregunta: *Considera usted que la AFE fomenta la lucha por el respeto de los derechos laborales de los futbolistas* se observan las siguientes respuestas.

6.1 SI	62	56%
6.2 NO	49	44%

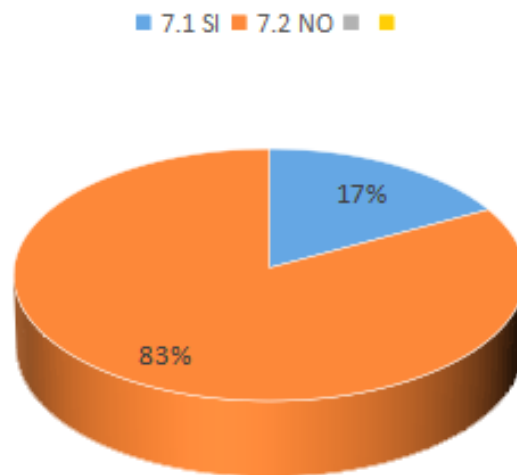


En el gráfico anterior se muestra que de los 111 futbolistas encuestados el 56% considera que la AFE si fomenta la lucha por el respeto de los derechos laborales de los futbolistas; mientras que el 44% de los futbolistas encuestados no considera a la AFE como una institución de protección de derechos laborales de los futbolistas profesionales.



Con respecto a la séptima pregunta: *Considera usted que la AFE fomenta la práctica de la mediación como método de solución de conflictos se observan las siguientes respuestas.*

7.1 SI	19	17%
7.2 NO	92	83%

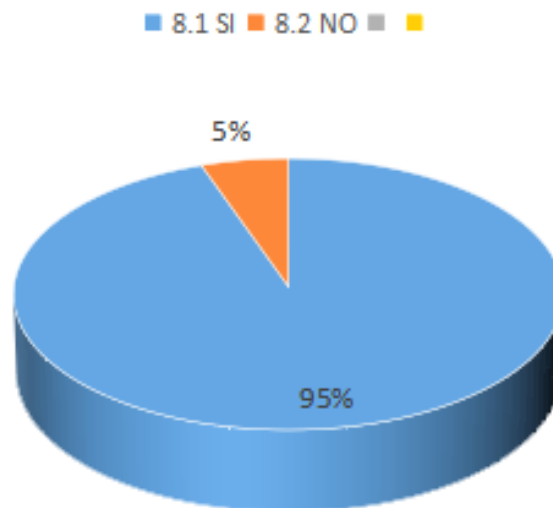


En el gráfico anterior se muestra que de los 111 futbolistas encuestados el 17% considera que la AFE si fomenta a la mediación como método de resolución de conflictos deportivos; mientras que el 83% de los futbolistas encuestados no considera a la AFE fomenta a la mediación como un método de resolución de conflictos deportivos.



Con respecto a la octava pregunta: *¿Estaría usted dispuesto a recurrir a la mediación como método de solución de conflictos laborales en materia deportiva?* se observan las siguientes respuestas.

8.1 SI	105	95%
8.2 NO	6	5%



En el gráfico anterior se muestra que de los 111 futbolistas encuestados el 95% si estaría dispuesto a acudir a la mediación como un método para resolver algún conflicto laboral en materia deportiva; mientras que sólo el 5% de los futbolistas encuestados no estaría dispuesto a solucionar las controversias originadas en temas laborales, a través de la mediación.



2.10. Conclusiones

A lo largo del presente estudio se ha planteado la problemática de la solución de conflictos laborales originados en sede deportiva; conflictos relacionados con los denominados derechos de formación; a través del uso de la mediación como un método alternativo eficiente, que logra alcanzar acuerdos que satisfagan a las partes en disputa, ya sean clubes de fútbol; o jugadores. Estos acuerdos demandan ser alcanzados en tiempos más cortos, con el menor gasto de recursos. Se debe reflexionar en la línea de que los futbolistas al ser profesionales son trabajadores que demandan el cumplimiento y garantía de sus derechos laborales. En las relaciones laborales, el lado del trabajador es siempre el lado de la cuerda más débil; sin embargo, en el fútbol está tendencia en algunas ocasiones cambia, siendo el jugador la parte dominante ante los clubes, al momento de la negociación de una renovación o transferencia.

A su vez, se establece que en muchas ocasiones los futbolistas no conocen sus derechos laborales.

Se evidenció el trabajo de la Asociación de Futbolistas Profesionales como un ente que está llamado a proteger al futbolista, frente al incumplimiento de los clubes en materia laboral. Si bien la AFE ha dado pasos hacia adelante en la defensa de los intereses de los futbolistas, aún se percibe como una institución que debe brindar mayor protección a los profesionales del fútbol, evitando de esta forma que se vulneren derechos laborales de los trabajadores en el ámbito deportivo.

Se concluye que los conflictos laborales y los derechos de formación son disputas jurídicas que demandan gastos importantes, y de un plazo promedio entre 1 a 3 años para que se reconozcan los derechos vulnerados y puedan ser resueltos. Cuando se vulneran derechos laborales se provoca un gravamen irreparable para los trabajadores por lo cual se deben alcanzar soluciones en tiempos más cortos.

Finalmente se establece que la mediación no es reconocida ni aceptada en la actualidad por los futbolistas ni los clubes deportivos; sin embargo, existe la necesidad de que los conflictos tarden menos en solucionarse y que los derechos tanto de formación; como derechos laborales sean cumplidos y respetados.



2.11. Recomendaciones

Del estudio propuesto se establece la necesidad de la difusión de la mediación como una forma de solución de conflictos deportivos, tanto en temas de derechos de formación como también en conflictos relacionados a materia laboral. El deporte debe ser una propuesta para unir a las personas; y, resulta contradictorio que las partes que se consideran actoras o fabricantes de un producto que es el fútbol como una actividad recreativa para el público, no se planteen de forma seria en convertirse en gestores de paz y que los conflictos que puedan producirse en materia deportiva sean resueltos a través del uso de métodos alternativos como es la mediación.

Es necesario que la Asociación de Futbolistas Profesionales potencie más sus funciones de defensa de los derechos de los futbolistas y que se analice la práctica de la mediación como una filosofía institucional en la búsqueda de soluciones a los conflictos que suscitan entre los agremiados. De la misma forma se hace necesario que la AFE haga conocer a sus agremiados cuáles son sus derechos como trabajadores y qué se debe hacer en el caso de que estos sean vulnerados por los clubes de fútbol.

Ocurre también en viceversa, cuando son los jugadores quienes incumplen con sus contratos y son los clubes quienes deben demandarlos, porque han vulnerado sus obligaciones contractuales o han decidido firmar con un nuevo club cuando aún quedaba tiempo restante en su contrato.

Es necesario que se implementen centros de mediación especializados en la solución de conflictos laborales en materia deportiva y en derechos de formación; ya que, se ha establecido que existe la demanda insatisfecha en el medio deportivo ecuatoriano y que tanto clubes como futbolistas alcancen soluciones amistosas en corto tiempo y con menos recursos.



CAPÍTULO 3

PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

3.1. Análisis de los Resultados

Los servicios de mediación ofrecen una alternativa para resolver conflictos de manera rápida, pacífica e imparcial, sin los formalismos de un proceso judicial. Este procedimiento simplificado facilita la resolución de disputas, mejorando la convivencia social y personal. La Constitución de la República del Ecuador reconoce la mediación como uno de los medios alternativos de resolución de conflictos, beneficiando a los ciudadanos con estos mecanismos. En el país no existe un centro de mediación especializado en derecho deportivo; por lo cual, la mediación no ha sido un mecanismo idóneo para resolver conflictos deportivos, específicamente en referencia a los clubes, jugadores y entrenadores en el Ecuador.

3.2. Presentación de la Propuesta

3.2.1 Tema:

Diseño del modelo para la implementación de un centro de mediación deportivo, que abarque entre otros, disputas por derechos de formación, o temas laborales en la disciplina deportiva de fútbol.

3.2.2 Presentación:

El proyecto desarrollado por los autores resalta la relevancia de contar con un centro de mediación deportiva especializado que ofrezca soluciones en disputas relacionadas con los derechos de formación de los futbolistas, así como con aspectos laborales y de transferencia. Esto responde a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, que establece que todas las organizaciones podrán desarrollar métodos alternativos de mediación y resolución de conflictos, cuando la ley lo permita. La implementación de este centro de mediación fomentará una cultura de paz, aliviará la carga de trabajo de las instituciones deportivas y, lo más importante, acelerará el proceso de protección de los derechos de formación.



3.2.3 Descripción de la propuesta:

Ámbito

En cuanto al ámbito, este se especializa en resolver conflictos de derechos de formación, y aspectos laborales.

Alcance

La propuesta se centra en la especialización en la resolución de conflictos sobre derechos de formación de jugadores, aspectos laborales entre clubes y sus colaboradores,, brindando un enfoque especializado y eficiente que promueve soluciones transparentes y equitativas en el ámbito deportivo.

Visión

Convertirse en la principal institución de referencia y preferencia para la resolución de conflictos deportivos, garantizando procesos de mediación justos, especializados y accesibles en temas de derechos de formación, y disputas laborales

Misión

Motivar la resolución de conflictos deportivos mediante la implementación de un Centro de Mediación Deportivo especializado en derechos de formación, y aspectos laborales, fomentando la participación con equidad y justicia.

Valores

Los principios fundamentales que rigen en el centro de mediación deportiva son: confidencialidad, voluntariedad, equidad y honestidad.

a. Confidencialidad: Este principio tiene varios objetivos. Permite a las partes expresarse de manera abierta y sincera, con la garantía de que lo dicho durante la audiencia no podrá ser utilizado fuera de ella, especialmente si no se alcanza un acuerdo y el caso continúa en juicio o arbitraje. La confidencialidad también involucra al mediador, quien no podrá divulgar lo discutido en las sesiones privadas, salvo que se cuente con autorización explícita.



- b. Voluntariedad: Este principio se refleja en la libre decisión de las partes para actuar con ética, flexibilidad e integridad en la resolución de los conflictos.
- c. Equidad: Garantiza la igualdad sin discriminación en cuanto a derechos, distribución y acceso. Se asegurarán recursos y servicios para todos los ciudadanos que soliciten mediación.
- d. Honestidad: Este principio se refleja en las decisiones y resoluciones tomadas, asegurando que estén libres de corrupción y que quienes participen en el proceso sean conscientes de sus actos y coherentes con las providencias adoptadas.

Organigrama funcional

El Centro de Mediación Deportivo está conformado por:

- a) El/la directora/a del Centro;
- b) Mediadores
- c) Secretario del centro de mediación;

Directo/a del Centro

Será seleccionado de entre los mediadores registrados en el centro y deberá cumplir con el siguiente perfil:

- a) Contar con un título de abogado debidamente registrado y reconocido en el país;
- b) Tener al menos cinco años de experiencia como profesional del Derecho;
- c) Contar con al menos un año de experiencia en actividades de administración y dirección;
- d) Demostrar su especialización teórica y práctica en métodos alternativos de resolución de conflictos, mediante la realización y aprobación de cursos, pasantías de al menos 120 horas o posgrados que respalden su experiencia en el área.

Funciones del Directo/a del Centro

Además de las funciones establecidas en la Ley de Arbitraje y Mediación, los deberes y atribuciones del Director/a son los siguientes:



- a) Gestionar el Centro;
- b) Asegurar que los servicios del Centro se brinden de manera eficiente, cumpliendo con la Ley y el reglamento vigente;
- c) Coordinar la difusión de las actividades del Centro;
- d) Tomar decisiones respecto a la calificación, inscripción y exclusión de mediadores.

Mediadores /as

Deberán cumplir con las funciones establecidas en la Ley de Arbitraje y Mediación y su respectivo reglamento. Serán seleccionados por el Director (a) del Centro de Mediación y tendrán el siguiente perfil:

- a) Tener título de abogado debidamente registrado y reconocido en el país;
- b) Acreditar experiencia mínima de tres años como profesional del Derecho;
- c) Acreditar su especialización teórica y práctica dentro de medios alternativos para la solución de conflictos; mediante la realización y aprobación de cursos, pasantías con un mínimo de 120 horas o posgrados que garanticen la experiencia en la materia.
- d) Acreditar su especialización teórica y práctica en Derecho Deportivo; mediante la realización y aprobación de cursos, pasantías con un mínimo de 120 horas o posgrados que garanticen la experiencia en la materia.

Una vez que los mediadores sean inscritos en el listado oficial del Centro, el Director emitirá una autorización por escrito, habilitándolos para actuar como mediadores profesionales del centro.

La designación del mediador que atenderá la Audiencia de Mediación en cada caso será realizada por el Director del Centro, seleccionando a un mediador de la lista oficial, considerando la especialización del mediador en relación con la naturaleza del conflicto. Se establece que las partes tienen la facultad de elegir, de mutuo acuerdo y por escrito, al mediador de la lista oficial del centro para que atienda la audiencia correspondiente.



Secretario/a del Centro

El Centro tendrá un secretario/a que será designado por el Director y cumplirá con el siguiente perfil:

- a) Tener título de tercer nivel de abogado o abogada legalmente reconocido en el país.
- b) Acreditar experiencia mínima de seis meses en medios alternativos para la solución de conflictos

Funciones del secretario/a

El secretario/a del Centro de Mediación desempeñará las siguientes funciones:

- a) Mantener actualizada la lista de mediadores del Centro;
- b) Custodiar los documentos relacionados con los procesos de mediación;
- c) Registrar la asistencia de las partes convocadas a mediación;
- d) Mantener un registro adecuado de las actas de mediación y las constancias de imposibilidad de mediación firmadas en la oficina del Centro;
- e) Llevar un registro de las solicitudes de mediación presentadas en el Centro;
- f) Atender y gestionar las solicitudes de mediación aceptadas para su tramitación por parte del Coordinador del Centro;
- g) Organizar el archivo del Centro, incluyendo los documentos de los procesos de mediación;
- h) Realizar las demás tareas que le asigne el Coordinador.

Honorarios de los mediadores

Los mediadores que hayan sido incluidos en las Lista Oficial de Mediadores, actuarán únicamente en los casos que les sean asignados y por cuyo trabajo percibirán el 50% del valor que se cobre en cada caso, como honorarios por los servicios de mediación brindados conforme a la tabla del sistema tarifario establecida en el presente Reglamento, extendiendo la factura correspondiente.



Funciones del Centro de Mediación

El centro de mediación deportiva tendrá las siguientes funciones:

- a) Tramitará las mediaciones que se presenten ante él, relacionadas con disputas deportivas de naturaleza transigible;
- b) Administrará los procesos de mediación;
- c) Designará mediadores para casos específicos, conforme a lo establecido por la ley;
- d) Organizará un archivo de actas de mediación;
- e) Emitirá actas de mediación que tendrán efectos de cosa juzgada y de título ejecutivo;
- f) Promoverá el conocimiento de la mediación entre los actores del fútbol ecuatoriano;
- g) Expedirá copias certificadas de las actas de mediación y otros documentos en los casos autorizados por la ley;
- h) Ejercerá las funciones y la representación que corresponden al centro de mediación en temas relacionados con su ámbito de actuación;
- i) Establecerá alianzas y compromisos para fortalecer relaciones con organismos e instituciones, tanto nacionales como extranjeras, interesadas en la mediación deportiva.

De los costos

Los servicios que brinda el Centro de Mediación tendrán como costos administrativos 20\$USD como pago inicial y administrativo. Se realizarán los pagos por servicios de mediación de acuerdo con el siguiente cuadro de costos. Este valor deberá cancelar el solicitante de la mediación, a menos que en el acta, las partes acuerden otra distribución de la obligación de pagos. Las audiencias que requieran sesiones adicionales tendrán un costo de 10\$USD.



CUANTÍA	CANTIDAD	VALORES DE PAGO	FORMA DE PAGO
Indeterminada y de \$1,00 a \$5.000,00	USD \$60,00	USD\$ 30,00	Depósito/ Transferencia
		USD \$30,00	
De \$5.001,00 en adelante	1% de la cuantía	50%	
		50%	

Cuadro No. 2 Costos del trámite

Procedimientos de mediación

El proceso de mediación, como un mecanismo extrajudicial de resolución de conflictos, comenzará con la solicitud de mediación. El Director del Centro será responsable de designar al mediador, establecer los días y horarios para la audiencia de mediación, y notificar a las partes conforme a lo dispuesto por la Ley de Arbitraje y Mediación y las normativas correspondientes.

i. SOLICITUD DE MEDIACIÓN

La solicitud de mediación debe ser presentada por escrito al Director del Centro, solicitando la designación de un mediador que actúe como facilitador para alcanzar un acuerdo extrajudicial sobre el conflicto en cuestión.

La solicitud puede ser realizada por una o varias partes, con la posibilidad de ser patrocinadas por un abogado.

En concordancia con la Ley de Arbitraje y Mediación, el escrito debe incluir:

Los nombres, direcciones y datos de contacto (teléfono, fax, correo electrónico) de las partes y sus representantes o apoderados, así como los documentos pertinentes.

Un resumen del conflicto o las cuestiones a mediar.



La determinación de la cuantía de la mediación, o la indicación de que es indeterminada por su naturaleza.

La firma del solicitante y/o del abogado patrocinador.

ii. APERTURA O ENCUADRE

- a. Ubicar a las partes en la sala de conciliación.
- b. Saludar y dar la bienvenida, explicando las reglas del proceso.
- c. Presentar a las partes y al mediador.
- d. Explicar el proceso de mediación.

iii. IDENTIFICACIÓN DEL CONFLICTO

- a. Permitir que las partes expongan sus versiones del conflicto.
- b. Identificar las expectativas de las partes respecto a la mediación.
- c. Dar tiempo a cada parte para hablar.
- d. Escuchar atentamente a cada parte.
- e. Identificar el problema central.
- f. Hacer preguntas neutrales, no acusatorias.
- g. Resumir los puntos clave.

iv. DIÁLOGO

- a. Invitar a las partes a dialogar y negociar.
- b. Enfocar la conversación en el conflicto actual, no en otros temas.
- c. Utilizar la técnica de reflexión: ponerse en el lugar del otro, o aplicar otras técnicas según el caso.
- d. Resaltar puntos de acuerdo entre las partes.
- e. Evitar dominar la conversación.



v. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

- a. Resumir el conflicto y sus posibles soluciones.
- b. Preguntar a cada parte lo que necesita para resolver el problema.
- c. Proponer soluciones viables.
- d. Solicitar ideas para resolver el conflicto.
- e. Presentar opciones alternativas si se repiten los mismos problemas.
- f. Permitir a las partes expresar sus propias soluciones.
- g. Resaltar las ventajas del acuerdo alcanzado.
- h. Evaluar las ofertas de solución.
- i. Brindar tiempo privado a cada parte para discutir internamente.

vi. ACUERDO

- a. Intercambiar opiniones sobre el acuerdo alcanzado.
- b. Confirmar si el acuerdo es satisfactorio para todas las partes.
- c. Establecer responsabilidades claras.
- d. Definir las consecuencias del acuerdo.
- e. Agradecer la participación de todas las partes.
- f. Redactar un acta con el acuerdo alcanzado, que tendrá validez ejecutiva y efecto de cosa juzgada, conforme a la ley ecuatoriana.

3.2.4 Presupuesto de la propuesta:

Para la implementación del centro de mediación deportivo se requerirá del siguiente presupuesto:



Gasto inicial	Monto
Mobiliario	\$ 1.500,00
Equipos y útiles de Oficina	\$ 5.000,00
Valores de gasto	\$ 15.500,00
Capital de inicio	\$ 30.000,00

Cuadro No. 3 Inversión Inicial

Detalle	Valores
Remuneraciones	\$ 4.100,00
Prestaciones	\$ 457,15
Útiles y materiales	\$ 284,50
Materiales de aseo	\$ 47,00
Impuestos y tasas	\$ 43,14
Servicios Básicos	\$ 145,00
Gastos de Constitución	\$ 1.000,00
Gastos de Publicidad	\$ 104,25
Total Gastos Administrativos	\$ 5.342,04

Cuadro No. 4 Presupuesto

3.2.5 Impacto de la propuesta:

El establecimiento de un centro especializado en mediación en el ámbito deportivo podría tener un impacto social positivo, ya que facilitaría la resolución de disputas de manera rápida y pacífica. Esto ayudaría a reducir tanto el tiempo como los costos asociados a litigios prolongados,



beneficiando así a jugadores, clubes y otros actores dentro del deporte. Al promover acuerdos justos y equilibrados, este centro fortalecería las relaciones laborales y de formación, asegurando que los derechos y deberes de cada parte se respeten. Además, la profesionalización y transparencia en estos procesos contribuirían a la estabilidad y al desarrollo sostenible del fútbol y otras disciplinas deportivas.

La implementación de un modelo de mediación para resolver conflictos, especialmente en lo que respecta a derechos de formación y temas laborales en el fútbol, podría mejorar significativamente el entorno laboral en este deporte. Este centro de mediación proporcionaría un espacio neutral para que las partes en disputa logren acuerdos justos y respetuosos sin recurrir a procesos judiciales largos y costosos.

Esto fomentaría un ambiente más armónico entre clubes y jugadores, evitando que los conflictos afecten la moral y el rendimiento del equipo. La mediación, además, ayudaría a reducir los desacuerdos derivados de cláusulas de rescisión, negociaciones salariales o condiciones contractuales, facilitando soluciones que beneficien a todas las partes y promoviendo una cooperación duradera.

3.2.6 Evaluación de la propuesta:

La evaluación de la propuesta presentada debe considerar varios aspectos clave para garantizar su efectividad y viabilidad. En primer lugar, la importancia de establecer un proceso estructurado y accesible para todos los actores involucrados, como jugadores, clubes, agentes y entrenadores, es crucial. La creación de un centro especializado en mediación permitiría que las disputas sobre derechos de formación, y problemas laborales se gestionaran de manera ágil y sin la necesidad de largos procedimientos judiciales. Esto reduciría la carga administrativa y mejoraría la eficiencia en la resolución de conflictos, beneficiando a todas las partes al evitar que los problemas se prolonguen y escalen.

Otro punto importante en la evaluación es la efectividad del modelo en las negociaciones de transferencias de jugadores. Las transferencias pueden estar marcadas por desacuerdos sobre las condiciones contractuales, los salarios y las cláusulas de rescisión. El centro de mediación debe ser evaluado en términos de su capacidad para ofrecer un espacio donde se fomente el diálogo abierto y



se resuelvan estos desacuerdos de manera justa para todas las partes. Además, el éxito de la mediación dependerá de la preparación de los mediadores, quienes deben ser expertos en el ámbito deportivo y contar con habilidades de negociación para abordar las complejidades de estas disputas de manera eficiente.

Finalmente, la evaluación debe considerar la sostenibilidad del centro de mediación en el largo plazo. Esto incluye analizar la viabilidad financiera del modelo, así como su capacidad para adaptarse a los cambios en las regulaciones deportivas y a las necesidades emergentes del fútbol profesional.

La clave será garantizar que el centro de mediación pueda operar de manera independiente y autónoma, con recursos adecuados y un sistema de gestión eficaz que permita atender una amplia gama de disputas sin comprometer la calidad del servicio. Un modelo bien implementado podría transformar la gestión de conflictos en el fútbol, estableciendo un precedente para otras disciplinas deportivas.

3.3. Conclusiones y Recomendaciones de la Propuesta

3.3.1. Conclusiones

El diseño de un modelo para la implementación de un centro de mediación deportiva tiene el potencial de transformar la manera en que se gestionan los conflictos en el fútbol, especialmente aquellos relacionados con los derechos de formación, y disputas laborales. Este modelo no solo proporcionaría una solución más ágil y menos costosa en comparación con los procedimientos judiciales, sino que también promovería una cultura de diálogo y entendimiento entre las partes involucradas. La mediación permitiría que los clubes, jugadores, y otros actores del deporte llegaran a acuerdos mutuamente beneficiosos, protegiendo tanto los intereses económicos como las relaciones interpersonales dentro del entorno deportivo.

La implementación de un centro de mediación especializado también contribuiría a la estabilidad dentro de las relaciones laborales y deportivas. Al proporcionar un entorno controlado y neutral para la resolución de disputas, se reducirían las tensiones que surgen debido a desacuerdos



contractuales y financieros. Esto, a su vez, fomentaría un ambiente de respeto mutuo y colaboración entre los jugadores, los clubes y los entrenadores.

3.3.2. Recomendaciones

Es fundamental que los mediadores que trabajen en este centro de mediación cuenten con una formación especializada en derecho deportivo. Los conflictos en el fútbol a menudo involucran aspectos legales y contractuales complejos, por lo que los mediadores deben estar familiarizados con las normativas de la FIFA, las leyes laborales y los principios de la gestión deportiva.

Invertir en la capacitación de mediadores garantizaría la calidad del proceso de mediación y aumentaría la probabilidad de alcanzar soluciones equitativas para todas las partes.

Para que el centro de mediación sea efectivo, es necesario crear conciencia dentro de la industria del fútbol sobre los beneficios de la mediación frente a la judicialización de los conflictos. Se recomienda implementar campañas de sensibilización dirigidas a clubes, jugadores y otras partes relevantes, explicando cómo la mediación puede resolver disputas de manera más eficiente y menos conflictiva. Esto también implicaría fomentar una mentalidad de resolución de conflictos proactiva, donde las partes busquen soluciones colaborativas desde el principio de las disputas.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CADENA AYALA, F. A. (2016). Los métodos alternativos de solución de conflictos aplicados para las controversias deportivas en el fútbol profesional del Ecuador (Bachelor's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2016).

CONSEJO DE LA JUDICATURA. Datos estadísticos gestión Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial , 2017 . <http://www.funcionjudicial.gob.ec/mediacion/index.php/2015-04-13-21-21-55/datos-estadisticos#acuerdos-logrados-en-2014-2015-2016-2017> (acceso: 01/10/18).

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008). Publicación: Decreto Legislativo - Registro Oficial 449- Ecuador. 20 de octubre de 2008.

CORELLA, Mónica. ARIAS, Félix. (2019). El coste de no utilizar la mediación. <https://www.legaltoday.com/opinion/blogs/civil-blogs/blog-de-co-mediacion/el-coste-de-no-utilizar-la-mediacion-2019-03-01/>

COSER, L. A. (1956). The functions of social conflict. The Free Press.

DEUTSCH, M. (1973). The resolution of conflict: Constructive and destructive processes. Yale University Press.

FEDERACIÓN ECUATORIANA DE FÚTBOL. (2024). Código Disciplinario de la Federación Ecuatoriana de Fútbol. Expedido el 18 de marzo de 2024. Recuperado (25/11/2024): <https://www.fef.ec/estatutos-y-reglamentos/>

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE FÚTBOL ASOCIADO. FIFA (2015). Reglamento de Funcionamiento de la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la Federación Ecuatoriana de Fútbol. Expedido el 16 de Enero del 2015.

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE FÚTBOL ASOCIADO. FIFA (2020). Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (RETJ). Recuperado (25/11/2024): <https://digitalhub.fifa.com/m/18c09104e90acf6e/original/Reglamento-sobre-el-Estatuto-y-la-Transferencia-de-Jugadores-Edicion-de-febrero-de-2024.pdf>

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE FÚTBOL ASOCIADO. FIFA (2022). Reglamento de la Cámara de Compensación de la FIFA. Recuperado (25/11/2024):



<https://digitalhub.fifa.com/m/2ec9cf54d86771d6/original/Reglamento-de-la-Camara-de-Compensacion-de-la-FIFA-Edicion-de-octubre-de-2022.pdf>

FOLBERG, J., TAYLOR, A. (1984). Mediation: A comprehensive guide to resolving conflicts without litigation. Jossey-Bass.

GARCÍA, F. (2017). Teoría y práctica de la resolución de conflictos en el ámbito deportivo. Editorial Tirant lo Blanch.

GARCÍA, P. (2018). El derecho laboral en el fútbol profesional. Editorial Deportiva.

GARCÍA, P., y MARTÍNEZ, R. (2019). La mediación en los conflictos laborales en el deporte profesional: Beneficios y desafíos. Revista de Derecho y Deporte, 16(1), 45-60.

GÓMEZ, R. (2019). Derechos laborales en el fútbol profesional: sindicatos y asociaciones de futbolistas. Editorial Deportiva.

GÓMEZ, M. y RAMÍREZ, P. (2019). Ética y resolución de conflictos en el deporte: Un enfoque mediador. Editorial Deporte Ético.

GÓMEZ, F. (2020). Transformando la resolución de conflictos en el deporte: El impacto de la mediación. Editorial Gestión Deportiva.

GONZÁLEZ, A. (2018). Resolución de conflictos en el deporte: estrategias para mejorar la cohesión del equipo. Editorial Deporte y Convivencia.

GONZÁLEZ, A. (2020). La mediación como solución a los conflictos en el fútbol: Un enfoque integral. Editorial Deporte y Justicia.

HERNÁNDEZ, R. (2020). Métodos de investigación en ciencias sociales. Editorial McGraw-Hill.

JONES, A. (2018). Ethics in Sports Mediation. Oxford University Press.

LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN (2006). Publicación: Codificación 14. Registro Oficial 417. Ecuador, 14 de diciembre de 2006.

LEY DEL DEPORTE, EDUCACIÓN FÍSICA Y RECREACIÓN VIGENTE (2010). Publicación: Ley - Registro Oficial Suplemento 255. Ecuador, 11 de agosto de 2010.



LEY DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL (1994). Publicación: Ley 56 - Registro Oficial Suplemento 462. Ecuador 15 de junio de 1994.

LOPES PIRES DE SOUZA, Gustavo. (2019). El Derecho deportivo como rama autónoma del Derecho. Asociación Española de Derecho Deportivo. <https://aedd.org/images/comentarios/2019/El-Derecho-deportivo-como-rama-autonoma-del-Derecho.pdf>

LÓPEZ, F., y SÁNCHEZ, J. (2020). Resolución de conflictos laborales en el deporte a través de la mediación. *Journal of Sports Law and Ethics*, 5(3), 102-118.

LÓPEZ, R. (2020). La mediación en el fútbol profesional: Una alternativa a los litigios por transferencias. *Revista de Derecho y Deporte*, 12(4), 45-62.

LÓPEZ, R., & FERNÁNDEZ, S. (2020). La mediación en el deporte: Principios éticos y solución de conflictos. Editorial Integridad Deportiva.

LÓPEZ, R., & GARCÍA, A. (2021). La mediación como alternativa en la resolución de conflictos por derechos de formación en el fútbol. *Derecho Deportivo*, 18(3), 53-70.

LÓPEZ, P. (2021). La mediación como herramienta de resolución de conflictos en el deporte profesional. Editorial Equilibrio Deportivo.

MARTÍNEZ, J. (2019). Mediación en el deporte: Comunicación y cohesión en equipos deportivos. Editorial Esfuerzo.

MARTÍNEZ, J. (2019). Resolución de conflictos por derechos de formación: El papel de la mediación en el fútbol. *Revista Internacional de Derecho y Deporte*, 14(2), 112-128.

MARTÍNEZ, S. (2020). Derechos de imagen y patrocinio en el fútbol. Editorial Legal Sport.

MOORE, C. W. (2014). *The mediation process: Practical strategies for resolving conflict* (4th ed.). Jossey-Bass.

PÉREZ, J. (2018). La mediación en conflictos de transferencias de jugadores: Un análisis práctico. *Derecho y Deporte*, 7(1), 67-82.

PÉREZ, M. (2020). Mediación y derecho deportivo: Retos y perspectivas. Editorial Jurídica.



- PÉREZ, M. (2021). *Compensación y formación en el fútbol: normativa y resolución de conflictos*. Editorial Jurídica Deportiva.
- RAMÍREZ, F., y TORRES, C. (2020). *Mediación y rendimiento: Beneficios de la gestión pacífica de conflictos en equipos deportivos profesionales*. Editorial Juego Limpio.
- RODRÍGUEZ, A. (2018). *Investigación cualitativa en el ámbito deportivo*. Editorial Gedisa.
- RODRÍGUEZ, L. (2019). *Conflictos contractuales en el deporte*. Editorial Jurídica.
- RODRÍGUEZ, P., y SÁNCHEZ, L. (2020). *Mediación en el ámbito de los derechos de formación de jugadores: Un enfoque práctico*. *Derecho y Gestión Deportiva*, 22(4), 89-102.
- RODRÍGUEZ-ARANA MUÑOZ, Xaime, DE PRADA RODRÍGUEZ, Mercedes. (2010). *La mediación. Presente, pasado y futuro de una institución jurídica*. España: Netbiblo.
- SÁNCHEZ, J. (2019). *Mediación deportiva: Nuevas perspectivas en la resolución de conflictos*. Editorial Dykinson.
- SÁNCHEZ PINO, Antonio José. PÉREZ GUERRERO, María Luisa. SANZ CLAVIJO, Alfonso.(2020). *Cuestiones conflictivas del derecho deportivo*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=793663>
- SÁNCHEZ, L. RODRÍGUEZ, M. (2020). *Herramientas para la gestión de conflictos en el ámbito deportivo*. Editorial Deportiva.
- SÁNCHEZ, L. RODRÍGUEZ, M. (2020). *Mediación y derechos de transferencia en el deporte profesional*. *Revista de Resolución de Conflictos Deportivos*, 12(2), 101-119.
- SMITH, J. BROWN, K. (2020). *Confidentiality in Dispute Resolution: Ethical Guidelines*. Cambridge University Press.
- TAYLOR, R. WILLIAMS, D. (2019). *Transparency in Mediation: A Global Perspective*. Routledge.
- VELA, Gabriel. *El Fútbol Profesional En Ecuador Y La Obligatoriedad De Sometimiento Al Tribunal Arbitral Del Deporte*. *USFQ Law Review*, vol. 8, n.º 1, mayo de 2021, pp. 285-10, doi:10.18272/ulr.v8i1.2196.



CUADROS

Cuadro No. 01 Conceptualización y operacionalización de las variables

Cuadro No. 2 Costos del trámite

Cuadro No. 3 Inversión Inicial

Cuadro No. 4 Presupuesto