

EL CASO HEURTEL. DIFÍCIL SALIDA PARA EL FC BARCELONA

Los acontecimientos que en los últimos días han rodeado la relación entre el Barcelona y su jugador de baloncesto Thomas Heurtel, poseen una indudable trascendencia jurídica.

Tales acontecimientos pueden abordarse básicamente desde dos perspectivas: la suerte que ha de correr el contrato laboral especial de deportista profesional vigente entre ambas partes; y la trascendencia que pueda generar la decisión del club de no permitir que el jugador regresara desde Estambul en el vuelo que traía al conjunto del equipo de baloncesto.

En relación con la primera cuestión, partimos de que las partes contratantes (club y jugador) habían alcanzado un acuerdo verbal para la rescisión del contrato, cuya finalización estaba prevista para junio de 2022. Cabía la posibilidad de una rescisión unilateral del club con indemnización en 2021 pero no es relevante a los efectos que aquí se tratan. No existe controversia sobre la existencia de este acuerdo verbal, sino que es más, el propio jugador firmó el documento que contenía todos los elementos esenciales del compromiso entre las partes y sólo faltaba la rúbrica del club. Posteriormente el FC Barcelona se ha negado a materializar la rescisión tras conocer las negociaciones del jugador para integrarse en el Real Madrid de baloncesto.

El acuerdo verbal de rescisión no equivale a la rescisión misma pero implica una forma de extinción contractual de común acuerdo, cuya efectividad no puede quedar frustrada por el desistimiento arbitrario de una de las partes. Solo sería lícita tal conducta ante alguna circunstancia que se hubiera previsto en el propio acuerdo o que directa y lógicamente se desprenda del mismo.

Entre las previsiones que pudieran justificar la ruptura de la materialización del acuerdo no figuraba la futura contratación del jugador por el Real Madrid. La reacción del club, de entrada, constituye un abuso de derecho, puesto que, amparándose en la facultad de defender sus derechos en el curso de la negociación, impide el legítimo ejercicio de los derechos del jugador en razón a una causa que ni estaba contemplada en el acuerdo ni cuenta con amparo legal, intentando que la rivalidad deportiva entre los dos clubes trascienda al ámbito contractual en claro y único perjuicio del jugador.

Más concretamente, la decisión del club vulnera un conjunto de normas legales de diverso rango. El acuerdo verbal puede ser calificado como manifestación de la extinción contractual de mutuo acuerdo. Su licitud y obligatoriedad es clara por aplicación del principio de libertad de forma

consagrado en el artículo 1.278 del código civil. Conviene recordar que, conforme a reiterada Jurisprudencia social, la decisión empresarial de extinción contractual no admite retractación, es decir, el empresario no puede cambiar su decisión para continuar con el vínculo contractual tras haber comunicado al trabajador tal extinción, asistiendo a este último, tanto el derecho a no volver a la actividad, como a reclamar ante la empresa todo cuanto le pueda corresponder. En el presente caso, esta doctrina resultaría aplicable, máxime teniendo presente que la retractación empresarial no obedece a causa alguna prevista en el acuerdo. Muy al contrario, la pacífica conducta empresarial, mantenida hasta justo antes de enterarse de los legítimos planes del jugador, revela que estamos en presencia de una retractación ilícita. Se trata de un acuerdo entre ambas partes sobre la extinción de un contrato que contiene todos los términos económicos, temporales y demás esenciales pendiente de una simple rúbrica

Así mismo, la decisión del club constituye una vulneración del Art. 35 de la Constitución, que reconoce el derecho al trabajo, al impedir que el jugador pueda ser contratado por el club que estime oportuno; de lo que pudiera derivarse la correspondiente reclamación indemnizatoria por los perjuicios que dicha vulneración le haya causado, al margen y en régimen de compatibilidad con los perjuicios generados por el incumplimiento empresarial del compromiso.

Finalmente, abordando las consecuencias estrictamente laborales de la decisión del club, puede afirmarse que ha incurrido en un grave incumplimiento contractual de tal trascendencia que deja abierta al jugador la posibilidad de invocar el Art. 16.2 del Real decreto 1006/1985 de [26 de junio](#) que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales en relación con el Art. 50.1-c) del Estatuto de los Trabajadores, para reclamar la rescisión del contrato como si de un despido improcedente se tratara, y con los efectos indemnizatorios propios de ello (Art. 15 del Real Decreto 1006/1985).

Por otra parte y abordando el incidente en el vuelo procedente de Estambul que conllevó que el jugador quedara solo en Turquía en un contexto de pandemia, no cabe otra calificación que la vulneración clamorosa del principio de igualdad de trato por parte del club empleador, con la agravante reseñada y sin la concurrencia de circunstancia alguna que exima o, al menos, minore la responsabilidad de aquél. Se trata, nada menos, de excluir al jugador de regresar en el vuelo junto al resto del equipo; y de dejarle en otro país, con evidente riesgo sanitario.

La decisión empresarial vulneró el Art. 17.1 párrafo 2º del Estatuto de los Trabajadores que declara nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada; y vulneró igualmente el Art. 19.1 de la misma Ley

que reconoce a los trabajadores el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La vulneración así mismo de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales es tan amplia que la mera reseña de los preceptos infringidos desbordaría el objetivo de los presentes comentarios.

Las consecuencias adversas para el club se orientarían, con independencia de la reparación económica de cualquier perjuicio acreditado, hacia el Real Decreto Legislativo 5/2000 de [4 de agosto](#) (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social), cuyo Art. 8.11 y 12 declara falta muy grave todo acto empresarial contrario al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad del trabajador, así como las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminación directa o indirecta. Igualmente, queda vulnerado su Art. 12 en diferentes apartados, que califica como falta grave el incumplimiento de los deberes empresariales en materia de salud y prevención de riesgos.

En cuanto a las posibles conductas futuras de las partes debemos tener en cuenta que el Art. 7.4 del citado Real Decreto 1006/1985 reconoce a los deportistas profesionales el derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades preparatorias. El jugador no tiene derecho a participar en las competiciones pero cualquier acto del club de marginación u obstrucción a la normal integración del jugador en las actividades del equipo, unido a los acontecimientos recientes, puede constituir un motivo adicional - en este caso, por vulneración del derecho a la ocupación efectiva- para solicitar la rescisión indemnizada del contrato.

Guillermo Alonso-Olarra

Socio MA Abogados

gao@maabogados.com