

## **La inocua (in)novación del contrato de Xavi Hernández y lo que enseña su despido**

Diego Fierro Rodríguez

Xavi Hernández, ícono del FC Barcelona tanto como jugador como entrenador, sorprendió al mundo del fútbol con su decisión de continuar al mando del equipo azulgrana. Tras anunciar en enero su intención de dejar el club al final de la temporada, terminó decidiendo quedarse a finales del pasado mes de abril, destacando la confianza del club y la junta directiva como factores determinantes en su decisión.

En una rueda de prensa, Xavi Hernández expresó su compromiso con el club: "Le di mi palabra al presidente de que continuaré pase lo que pase hasta que ellos consideren que no. Estoy con el compromiso intacto, esa decisión (la de irse, en enero) no volverá a pasar". El respaldo del presidente y de la junta directiva del FC Barcelona parecía haber sido crucial para que Xavi cambiara de opinión.

La confianza y el apoyo de los jugadores también fueron aspectos destacados por Xavi. Este respaldo, junto con la dinámica positiva del equipo al final de la temporada, habían influido en su decisión de continuar al frente del banquillo. Sin embargo, las especulaciones sobre los motivos económicos detrás de esta decisión fueron desmentidas por Xavi. Aseguró que su decisión no estaba relacionada con el dinero y que, de no continuar, no cobraría ni un euro del club. Además, enfatizó su creencia en el proyecto y su deseo de llevar al equipo al éxito.

A la luz de los hechos, surgía la cuestión de si la decisión de Xavi de quedarse con el FC Barcelona puede considerarse una novación del contrato existente. La novación es una institución contemplada en el artículo 1203 del Código Civil, que establece que las obligaciones pueden modificarse: variando su objeto o sus condiciones principales; sustituyendo la persona del deudor; o subrogando a un tercero en los derechos del acreedor.

Ciertamente, para que exista una novación, debe haber un cambio sustancial

en las obligaciones contractuales que altere el acuerdo original. La novación puede ser extintiva, cuando se extinguen las obligaciones antiguas y se crean nuevas, o modificativa, en los supuestos en los que las obligaciones originales se modifican pero continúan vigentes.

Debe tenerse presente que la novación extintiva supone la extinción de las obligaciones antiguas y la creación de nuevas obligaciones. Para que se produzca la misma, es necesario que exista una doble voluntad de extinguir el anterior orden de intereses y crear un nuevo orden jurídico vinculante para el futuro, a tenor de las Sentencias del Tribunal Supremo (Sala I) de 3 de noviembre de 2004 y 7 de mayo de 2009.

Por otro lado, la novación modificativa implica una modificación de las obligaciones originales sin extinguirlas. La novación no se presume, debe quedar plenamente acreditada, conforme a las Sentencias del Tribunal Supremo (Sala I) de 4 de marzo y 2 de junio de 2005, 23 de junio de 2006, 19 de noviembre de 2007 y 21 de febrero de 2008. Puede ser expresa, cuando se declara explícitamente por las partes, o tácita, cuando resulta claramente de los términos del acto considerado novatorio, siguiendo las Sentencias del Tribunal Supremo (Sala I) de 14 de diciembre de 2008, 28 de diciembre de 2000, 10 de junio de 2003 y 23 de junio de 2006.

En el caso de Xavi Hernández, parecía que no había habido una novación extintiva o modificativa del contrato. Aunque ha cambiado su decisión de dejar el club, el contrato original no ha sido modificado en sus términos esenciales. Además, Joan Laporta, el presidente del FC Barcelona, nunca quiso aceptar la marcha de Xavi, lo que sugiere que el contrato original sigue vigente.

En definitiva, la decisión de Xavi Hernández de quedarse en el FC Barcelona parecía ser una mera modificación de su decisión original, más que una novación del contrato. El respaldo del club y la junta directiva, junto con su compromiso con el proyecto, habían sido los factores clave en este cambio de rumbo, sin modificar sustancialmente las obligaciones contractuales existentes. Sin embargo, ya se ha conocido la destitución de Xavi.

A pesar del anuncio de continuidad, la situación tomó un giro inesperado durante la famosa "cena del sushi", en la que Joan Laporta, presidente del

club, reafirmó su apoyo a Xavi. Este acto parecía sellar la continuidad del técnico, pero la paz fue efímera. Las tensiones internas no desaparecieron y las discrepancias en la junta directiva continuaron socavando la estabilidad del proyecto deportivo.

La gota que colmó el vaso fueron las declaraciones de Xavi antes del partido contra el Almería, donde expresó un discurso derrotista, aludiendo a la falta de recursos económicos del club y la necesidad de refuerzos si se quería competir a un nivel alto. Estas declaraciones, lejos de ser un llamado a la acción, fueron percibidas como una admisión de fracaso y una falta de confianza en el proyecto del club. Laporta, conocido por su carácter enérgico, no tomó bien estas palabras, interpretándolas como una falta de lealtad y visión a largo plazo.

Finalmente, el desenlace llegó de manera abrupta. En una reunión imprevista en la Ciutat Esportiva, Laporta, junto a Deco y Rafael Yuste, comunicaron a Xavi y a su equipo técnico que no continuarían en la próxima temporada, aunque podrían dirigir el último partido contra el Sevilla. Este acto marcó oficialmente el fin de la era Xavi como entrenador del Barça, con un comunicado del club agradeciendo sus servicios y deseándole suerte en sus futuros proyectos.

El FC Barcelona, conocido por su filosofía de improvisación en los últimos tiempos, demostró una vez más su capacidad para sorprender. Lo que se había anunciado como una reunión decisiva para después del último partido de LaLiga se adelantó, demostrando la impaciencia y la urgencia de cambios en la estructura deportiva del club.

La destitución de Xavi Hernández como entrenador del FC Barcelona nos brinda una lección valiosa y relevante sobre la dinámica de contratación y gestión de talento en cualquier organización, sea deportiva o de otra índole. Precisamente, este evento subraya cómo la excesiva confianza de un contratante en su propia capacidad de juicio, combinada con una falta de diligencia y una posible sobrevaloración de sus propias decisiones, puede llevar a la ruptura de vínculos contractuales y generar barreras significativas para futuras contrataciones.

En el ámbito del fútbol, y particularmente en la gestión de grandes clubes

como el FC Barcelona, las decisiones estratégicas deben ser tomadas con una precisión casi quirúrgica. La contratación de Xavi Hernández como entrenador, impulsada en gran medida por su legado como jugador y su conexión emocional con el club, refleja una tendencia común en las organizaciones: la sobrevaloración de las decisiones basadas en la nostalgia o en criterios emocionales, en lugar de una evaluación objetiva de las capacidades actuales. Joan Laporta, presidente del FC Barcelona, confió en que Xavi, debido a su brillante pasado como jugador, podría replicar ese éxito en su rol como entrenador. Sin embargo, esta confianza puede haber sido una forma de sobrevaloración, no necesariamente de las capacidades de Xavi, sino de la propia capacidad de Laporta para hacer una elección correcta basada en lazos emocionales. Esta decisión, impulsada más por el deseo de revivir una era dorada que por una evaluación detallada de las habilidades de Xavi como entrenador en contextos menos idealizados, muestra cómo las organizaciones pueden caer en la trampa de confiar excesivamente en su propio juicio sin considerar adecuadamente todos los factores relevantes.

La diligencia en la evaluación de candidatos para posiciones cruciales es fundamental para cualquier organización. En el caso del FC Barcelona, la contratación de Xavi parece haber carecido de un análisis exhaustivo y crítico. Si bien Xavi tenía una carrera exitosa como jugador y cierta experiencia como entrenador en Qatar, estas credenciales no garantizaban automáticamente su éxito en un entorno tan exigente como el del Barça. El proceso de evaluación debería haber incluido una consideración más profunda de factores como la experiencia de Xavi en ligas competitivas, su capacidad para manejar la presión en un club de la magnitud del Barcelona y su habilidad para adaptarse a los desafíos tácticos y estratégicos que implica dirigir a un equipo de primer nivel. La falta de diligencia en estos aspectos no solo pone en riesgo el desempeño del equipo, sino que también puede minar la confianza en las decisiones de liderazgo.

La confianza excesiva en una decisión puede llevar a ignorar señales de advertencia y a perseverar en un curso de acción que podría no ser el más adecuado. En el caso de Xavi, las señales de que las cosas no iban bien comenzaron a aparecer relativamente pronto, con resultados irregulares y una evidente falta de cohesión en el equipo. Sin embargo, la directiva, encabezada por Laporta, continuó apoyando al entrenador, posiblemente debido a la creencia de que los problemas eran temporales y podrían resolverse con el

tiempo. Esta confianza excesiva puede ser vista como una forma de soberbia, donde los líderes están tan seguros de sus decisiones que no están dispuestos a considerar alternativas o a admitir errores. Esta actitud puede resultar en una persistencia innecesaria en decisiones fallidas, lo que puede agravar los problemas y llevar a consecuencias más graves, como la necesidad de una destitución abrupta.

La destitución de Xavi Hernández es un ejemplo claro de cómo la falta de una evaluación diligente y una confianza excesiva pueden llevar a la ruptura de un vínculo contractual. La decisión de despedir a Xavi no solo tiene implicaciones para el entrenador y el equipo, sino también para la reputación de la directiva y del club en general. La ruptura del vínculo contractual es un reflejo de una planificación inadecuada y una gestión deficiente de las expectativas y los resultados. Este evento también pone de manifiesto la importancia de tener mecanismos de retroalimentación y evaluación continua en cualquier relación contractual. Las organizaciones deben ser capaces de identificar problemas tempranamente y estar dispuestas a ajustar sus estrategias de manera proactiva. En lugar de esperar hasta que la situación sea insostenible, una gestión efectiva implica abordar los problemas a medida que surgen y tomar decisiones basadas en datos y análisis rigurosos.

Una consecuencia significativa de la destitución de Xavi es el impacto en la capacidad del FC Barcelona para atraer talento en el futuro. La forma en que se manejan las contrataciones y despidos puede influir en la percepción externa del club por parte de potenciales empleados y colaboradores. Si los entrenadores y otros profesionales perciben que el club actúa de manera impulsiva y sin la debida diligencia, pueden ser reacios a unirse a la organización, por temor a una gestión inestable y a decisiones arbitrarias. Además, la manera en que se comunican y gestionan estas decisiones tiene un impacto directo en la reputación del club. Un manejo inapropiado de la destitución de Xavi puede generar una imagen negativa que dificulte la atracción de talento de alto nivel. Los profesionales buscan estabilidad, apoyo y una gestión clara y transparente, y cualquier indicio de lo contrario puede ser una barrera significativa.

Debe tenerse presente que la destitución de Xavi Hernández ofrece varias lecciones clave para la gestión organizacional. Las decisiones de contratación deben basarse en una evaluación objetiva de las habilidades y experiencias del

candidato. Esto implica ir más allá de las conexiones emocionales y considerar todos los factores relevantes de manera crítica. Es esencial realizar un proceso de selección riguroso que incluya una evaluación detallada de la capacidad del candidato para enfrentar los desafíos específicos del puesto. Las organizaciones deben estar dispuestas a ajustar sus estrategias y a tomar decisiones difíciles cuando sea necesario. La flexibilidad y la capacidad de adaptación son cruciales para manejar situaciones cambiantes. La manera en que se comunican y gestionan las decisiones tiene un impacto significativo en la reputación de la organización. En este sentido, la comunicación clara y transparente resulta esencial para mantener la confianza de los stakeholders. La confianza en las propias decisiones es importante, pero debe estar equilibrada con la humildad y la disposición a admitir errores y a considerar diferentes perspectivas.

La destitución de Xavi Hernández como entrenador del FC Barcelona es un recordatorio poderoso de cómo la excesiva confianza en las propias decisiones y la falta de diligencia pueden llevar a la ruptura de relaciones contractuales y a la creación de barreras significativas para futuras contrataciones. Este evento subraya la importancia de una evaluación objetiva, una diligencia rigurosa y una gestión flexible y transparente en cualquier organización.

Para el FC Barcelona, al igual que para cualquier organización que busque aprender de esta situación, la clave está en desarrollar procesos de selección y gestión que sean robustos, inclusivos y basados en datos. Al hacerlo, pueden evitarse muchos de los problemas que llevaron a la destitución de Xavi y se pueden establecer bases sólidas para el éxito futuro. La historia de Xavi en el Barça es una lección sobre la necesidad de equilibrar la confianza con la humildad y de siempre actuar con la máxima diligencia y profesionalismo en la gestión de talento.

IUSPORT  
27 de mayo de 2024

\*\*\*\*\*