

LA INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO EN LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES.

Pese a que el artículo 49.1.c) ET ha sido objeto de una revisión jurisprudencial, que ha derivado en una nueva obligación para los clubes, pero sigue habiendo mecanismos para usar a su favor y así mitigar sus efectos.

¿QUÉ ES LA INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO?

El artículo 49 ET, regula la extinción de los contratos de trabajo. En este sentido, su apartado 1, letra c), establece que, cuando los contratos son temporales, éstos finalizarán cuando se expire el periodo previamente establecido. Pero lo importante es que además establece una indemnización para el trabajador de doce (12) días por año trabajado.

Este último aspecto no es baladí, pues generó un gran debate en el marco de las relaciones laborales especiales de los deportistas profesionales en España. La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha sido tajante al determinar que los futbolistas tienen derecho a esta indemnización, (véase las STS nº. 708/2020, de 23 de julio o la STS nº. 54/2020, de 23 de enero), si bien dónde pretendo enfocar mi análisis es en la forma de acreditar el cumplimiento de la norma en estos términos y las consecuencias que se derivan de ello.

¿QUÉ SUPONE PARA LOS CLUBES DE FÚTBOL?

A raíz de esto, algunos clubes decidieron incluir una cláusula que les permitiera acreditar que, dentro del salario pactado con el jugador, se incluye esta indemnización. Esta circunstancia generó bastantes problemas, pero actualmente hay un cierto consenso en otorgar validez a este tipo de cláusulas es plenamente válida.

Lo que sí es una cuestión conflictiva es la necesidad de introducir un concepto vinculado a esta indemnización en las nóminas percibidas por el jugador. En este sentido existen posturas opuestas en los Tribunales. Por ejemplo, la STSJ País Vasco nº. 2003/2025, de 29 de septiembre, dictaminó que aún pactando esa cláusula no se puede entender absorbido el concepto de indemnización por expiración del contrato, y sin embargo el TSJ Andalucía, hasta en dos ocasiones (STSJ nº. 1005/2025, de 9 de abril; y STSJ nº. 390/2026 de 12 de febrero de 2026), determinó que con independencia de que esté desglosado en la nómina o no, con una cláusula de ese estilo se entiende cumplida la obligación del club.

OTROS MECANISMOS A FAVOR DEL CLUB

En relación con lo anterior, y aunque no se haga referencia expresa en las nóminas, existen circunstancias donde el club podrá defender su posición igualmente. Por ejemplo, si un club quisiera mantener a un jugador en su equipo, debe enviarle una propuesta formal por escrito, ya que así caben dos posibilidades:

En primer lugar, si el jugador prefiere marcharse, el club podrá acreditar la no concurrencia de la indemnización por fin de contrato, tal y como ocurrió por ejemplo en el caso de Joselu Gómez y el Deportivo Alavés en la temporada 21/22 (SJS nº. 44/2024, de 28 de febrero).

En caso de que el jugador quiera continuar, el club debe ofrecerle firmar un nuevo contrato y no una prórroga del actual pues la STSJ Canarias nº. 241/2018, de 9 de marzo, marcó un precedente importante al analizar el caso de un miembro del cuerpo técnico de un club (al que le afecta el RD 1006/1985 como al resto de deportistas profesionales) que estuvo en un club durante ocho (8) años, llegando a firmar hasta seis (6) contratos diferentes. Es decir, no hubo prórrogas del mismo contrato, si no una concatenación de acuerdos.

Este pequeño detalle hizo que el preparador físico sólo pudiera reclamar la indemnización relativa al último contrato, puesto que cada uno de los acuerdos que firmó implicaba una relación laboral distinta e independiente, habiendo prescrito ya el derecho a exigir la indemnización por el resto de temporadas que estuvo en el equipo. El club así se evitó un mayor desembolso, ya que de haber pactado la sucesiva prórroga del primer contrato estaríamos ante una misma relación laboral que devengaría la indemnización respetando la antigüedad inicial.

MI RECOMENDACIÓN Y ASPECTO CLAVE INADVERTIDO

Como digo, si bien el club aún tiene armas para defenderse aunque no haga alusión a la indemnización en las nóminas, si yo tuviera que dar una recomendación a los clubes sería la de incluir ese concepto expresamente.

Esta decisión refuerza la posición de los clubes ante una futura reclamación del jugador a la finalización del contrato, pero es que también puede comportar otra ventaja añadida: En caso de terminar la relación contractual antes de lo previsto, los clubes tendrían derecho a que el jugador les reembolse la cantidad correspondiente al prorrateo que se le ha ido entregando durante el año.

Es decir, esta indemnización, como se mencionó anteriormente, se devenga únicamente por la expiración del tiempo convenido. Si el jugador abandona el club antes de que el contrato llegue a término, cosa que es bastante común en la industria deportiva, eso significa que ha estado percibiendo en su nómina una cantidad prorrateada a la que no tenía derecho, pues no se ha cumplido el requisito esencial para cobrarla de manera legítima. Es decir, el futbolista pasaría a incurrir en enriquecimiento injusto.

UNA ESTRATEGIA WIN-WIN

Así, si el club decide referenciar expresamente en las nóminas el pago prorrateado de esta indemnización, y efectivamente se desglosan todas las cantidades a percibir en el contrato del futbolista, la entidad deportiva puede acreditar dos argumentos a su favor en un proceso judicial: Por un lado, el cumplimiento para con el jugador en caso de ser demandado. Por otro lado, un motivo legítimo para demandar y recuperar el importe que han adelantado.

EDITA: IUSPORT

Mayo 2026