

EL TSJPV RECHAZA CLÁUSULA CONTRACTUAL QUE INTENTABA ELUDIR EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN DE 12 DÍAS POR EXTINCIÓN DE CONTRATO EN DEPORTISTA PROFESIONAL

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en su sentencia de 17 de abril de 2024 (Recurso de Suplicación n.º 436/2024), ha desestimado la pretensión del Athletic Club de considerar la indemnización por extinción del contrato como ya incluida dentro del salario de un preparador físico, al considerar que dicha práctica vulnera lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores (ET).

A la finalización del contrato de duración determinada, siempre que la falta de prórroga contractual proceda de la exclusiva voluntad de la entidad deportiva, los deportistas profesionales tienen derecho a la indemnización prevista en el art. 49.1 c) del ET. [TS \(Sala de lo Social\), sentencia de 26 marzo 2014.](#)

En el ámbito del deporte profesional, es muy habitual la inclusión de cláusulas en los contratos cuyo objetivo es evitar el pago de la indemnización de 12 días por año trabajado, contemplada en el artículo 49.1.c) del ET y aplicada supletoriamente a la relación laboral especial de los deportistas profesionales mediante el artículo 21 del Real Decreto 1006/1985.

Lo que hacen estas cláusulas, como en el supuesto analizado, es que la **indemnización** por extinción del contrato temporal quede diluida dentro del **salario** pactado, en lugar de abonarse al finalizar la relación laboral. Se busca así evitar el pago de la indemnización prevista en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, que corresponde a 12 días de salario por año trabajado en casos de extinción de contratos temporales. Al integrarla en el salario, el empleador no tendría que realizar este pago adicional al finalizar la relación laboral, argumentando que la indemnización ya se ha ido abonando durante la vigencia del contrato como parte del salario ordinario.

En este sentido, el [TSJ de Navarra, en sentencia de 20 de diciembre de 2018](#), convalidó el prorrato de la indemnización por fin de contrato y su inclusión en las nóminas de cada mes, siempre que sea a cuenta de lo que finalmente pueda corresponder al trabajador y tal forma de abono resulte favorable al mismo, puesto que “le asegura la

percepción de la indemnización de manera anticipada a la finalización de su contrato temporal".

Hasta la fecha, salvo excepciones puntuales en resoluciones judiciales de instancia (Juzgados de lo Social), este tipo de cláusulas de prorrata o pago "a cuenta" ha sido generalmente aceptado sin controversia. Sin embargo, estas cláusulas están siendo cada vez más cuestionadas, hasta el punto de que ya podemos encontrar sentencias de Tribunales Superiores de Justicia que las rechazan, lo que podría abrir la puerta a una eventual unificación de doctrina, si logran salvarse las dificultades propias de la casación unificadora ante la Sala Cuarta.

Este es el contexto del caso resuelto por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) en su sentencia de 17 de abril de 2024, en la que se anuló una cláusula del contrato de un preparador físico del Athletic Club que pretendía considerar como parte del salario la indemnización correspondiente al fin de contrato. Veámoslo:

El preparador físico mantenía una relación laboral con el Athletic Club desde el 18 de septiembre de 2002, desempeñando funciones en las categorías inferiores y, desde 2015, en el equipo Bilbao Athletic. A lo largo de la relación laboral, firmó diversos contratos bajo el Real Decreto 1006/1985. En 2022, tras un cambio en la Junta Directiva del club, se decidió no renovar su contrato, entre otros empleados.

Tras su cese, el trabajador reclamó la indemnización correspondiente según el artículo 49.1.c) del ET. El Athletic Club argumentaba que la indemnización por la extinción del contrato del preparador físico ya había sido abonada de manera prorrata durante la vigencia del contrato, al estar incluida en el salario pactado. Según el club, la cláusula contractual, que establecía que "se incluye en los importes establecidos (...) la indemnización prevista en el artículo 49.1.c del ET", era válida y reflejaba un acuerdo entre las partes para integrar la indemnización dentro de las retribuciones ordinarias del trabajador.

El contrato firmado estipulaba un salario anual de 36.000 euros, más un complemento de 12.000 euros por temporada, por sus funciones en las categorías inferiores. Asimismo, incluía una cláusula que indicaba lo siguiente:

"Se incluye en los importes establecidos (...) la indemnización prevista en el artículo 49.1.c del ET. En caso de no ser aplicable, se abonarán igualmente al técnico deportivo las cantidades antedichas."

El TSJPV recuerda que, aunque el artículo 8.1 del Real Decreto 1006/1985 otorga libertad de pacto en cuanto a las retribuciones de los deportistas profesionales ("la retribución de los deportistas profesionales será la pactada en convenio colectivo o contrato individual"), esta libertad se limita a las retribuciones **salariales**. Es decir, percepciones económicas por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, que retribuyen el trabajo efectivo (art. 26.1 ET y 8.2 RD 1006/1985).

En ningún caso implica que el deportista profesional pueda renunciar válidamente a su derecho a la indemnización por extinción del contrato, conforme al artículo 49.1.c) del ET, diluyéndola dentro del salario pactado. Además, el artículo 8.2 del Real Decreto 1006/1985 establece: "Tendrán la consideración legal de salario todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva (...) como retribución por la prestación de sus servicios profesionales". Y prosigue: "**Quedan excluidas aquellas cantidades que con arreglo a la legislación laboral vigente no tengan carácter salarial.**"

Es decir, todas las percepciones del deportista tendrán carácter salarial, salvo aquellas que, **conforme a la legislación laboral vigente**, no lo tengan.

¿Y qué dice la legislación laboral vigente? Es tan sencillo como acudir al artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores. Así lo razona la sentencia:

"si bien el artículo 8.2 RD citado dispone que tendrán la consideración legal de salario todas las percepciones que el deportista reciba, quedan excluidas aquellas cantidades que con arreglo a la legislación laboral vigente no tengan carácter salarial, siendo así que el artículo 26.2 ET dispone que no tendrán la consideración de salario las indemnizaciones correspondientes al fin de la relación laboral."

Y no constando la percepción de cantidad alguna que pudiera neutralizar la deuda generada en concepto indemnizatorio, tiene derecho a que se le abone la cuantía prevista en el artículo 49.1 c) ET.

Por último, el Athletic Club, de manera subsidiaria, argumenta que la indemnización conforme al artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores (ET) debería calcularse tomando como referencia la fecha del último contrato de trabajo suscrito en 2019, y no con la del primer contrato del año 2002. Pretende apuntalar su tesis con el artículo 6 del Real Decreto 1006/1985 (“La relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada”). Pretensión que, como no podría ser de otra manera, es rechazada por el Tribunal.

El artículo 49.1.c) del ET establece una indemnización que se calcula en función de los días señalados en la norma por cada año de servicio prestado. Por tanto, no corresponde considerar únicamente la fecha del último contrato temporal, sino que debe atenderse a la fecha inicial del comienzo de la relación laboral, sin solución de continuidad desde 2002. Para el cálculo de la indemnización del deportista profesional debe tomarse en consideración la totalidad de años de servicio y no solo el último de los contratos, atendiendo a la unidad esencial del vínculo desde el inicio, pues aunque la regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales prevea que sea siempre de duración determinada, “ello no impide (...) que la indemnización abarque toda la relación laboral”.

Considero que esta sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco refuerza la postura de que estas cláusulas contractuales que buscan integrar las indemnizaciones dentro de la retribución salarial de los deportistas profesionales son, simple y llanamente, contrarias a derecho. En todo caso, será la Sala de lo Social del Tribunal Supremo quien tenga la última palabra sobre esta cuestión, siempre que el inclemente artículo 225.4 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) lo permita.

Pere Vidal

Abogado – Asociado Director (Roca Junyent)

EDITA: IUSPORT

Septiembre 2024