

LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS DERIVADA DEL INCUMPLIMIENTO EMPRESARIAL DE UN PRECONTRATO LABORAL

De acuerdo con la doctrina jurisprudencial, el precontrato constituye el compromiso formal de las partes de celebrar un determinado contrato de trabajo. Para apreciar si existe o no un precontrato basta la concurrencia de la oferta y la aceptación sobre unas determinadas condiciones de trabajo (SSTS de 23 de octubre de 1986 y 23 de mayo de 1988).

Deben distinguirse por ello los actos preliminares del contrato y contrato de trabajo propiamente dicho. Así se ha señalado que ha de admitirse *“expresamente la posibilidad de celebrar precontratos de trabajo, aunque esta figura no se encuentre específicamente prevista en el Estatuto de los Trabajadores, señalando que el silencio de la normativa laboral al respecto ha de ser suplido, a tenor del artículo 4.3 del Código Civil por lo previsto en las disposiciones de éste, que en su artículo 1255 y concordantes admite una amplia libertad contractual que permite que las partes se comprometan a un ulterior otorgamiento del contrato, mediante una oferta en tal sentido aceptada”* (SSTS de 16 de abril de 2009, de 21 de julio de 1992 y de 15 de marzo de 1991).

Asimismo, procede distinguir entre lo que es una mera oferta de contrato de un precontrato. La oferta de contrato es una declaración unilateral y recepticia portadora de una específica voluntad de concluir un determinado contrato.

Ahora bien, aunque la oferta ha de preceder en el tiempo al contrato, peculiaridad que comparte con el precontrato, la oferta no es más que la simple manifestación de voluntad necesitada de conformidad. Lo esencial es que la oferta tiene una formación unilateral frente al precontrato que precisa para su existencia de la voluntad de ambas partes, de modo que la oferta no puede calificarse de contrato y por tanto no cabe hablar de una vinculación *ex contractu*, que sí es predicable en el caso del precontrato.

Puede afirmarse por ello que el precontrato es algo más que una oferta. El precontrato de trabajo se construye jurídicamente como un contrato consensual; en el precontrato se contienen las líneas básicas y todos los requisitos exigidos para la validez del llamado contrato futuro. En suma, el precontrato es el resultado de las ofertas y propuestas de las partes y de las aceptaciones reciprocas pues es una oferta en la que confluyen las voluntades de ambos ofertantes sobre la cosa y la causa.

A diferencia de la oferta por lo tanto, la existencia de un precontrato entre las partes, requiere un concurso de voluntades de la empresa y del trabajador en orden a ese futuro contrato de trabajo cuyas condiciones esenciales, jornada, salarios, modalidad contractual y fecha de incorporación, están ya definidos, y cuyo incumplimiento por la empresa determina la responsabilidad contractual de esta, quedando obligada a indemnizar al trabajador por los daños ocasionados como consecuencia de dicho incumplimiento.

Respecto a la cuantificación de esta indemnización debe partirse de lo dispuesto en el Art. 1.101 del Código Civil a cuyo tenor quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurriesen en dolo, negligencia o morosidad, o de cualquier modo contravinieran el tenor de aquellas.

Ya desde antiguo, la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha puesto de manifiesto que, aunque el fundamento jurídico de la indemnización de daños y perjuicios por incumplimiento de las obligaciones no se consagra con carácter

general en la legislación laboral, de acuerdo con el Art. 4.3 del Código Civil, ha de estarse a lo prevenido en cuanto a la obligación genérica de indemnizar por los Arts. 1.101 y concordantes de dicho Código sustantivo (SSTS de 24 de junio de 1972 y de 19 de abril de 1986).

De manera más específica, en lo referente a la indemnización derivada del incumplimiento de un precontrato, la jurisprudencia ha establecido los siguientes criterios:

a) En el resarcimiento de los daños y perjuicios derivados de un precontrato laboral no se aplican los criterios indemnizatorios establecidos en la normativa reguladora del contrato de trabajo para los incumplimientos en una relación ya establecida, ya que el incumplimiento del precontrato, puede producir efectos mucho más onerosos que el incumplimiento del contrato una vez iniciado, de manera que, los efectos del incumplimiento del contrato por parte de la empresa en el Estatuto de los Trabajadores no tienen en el incumplimiento del precontrato otro valor que el de un punto de referencia, meramente orientativo, para, en unión de otros factores, de mayor relieve, determinar los efectos del incumplimiento a tenor de los Arts. 1.101 y concordantes del Código Civil.

b) La indemnización de daños y perjuicios, supone el resarcimiento económico del menoscabo producido al perjudicado y, en consecuencia, la reparación tiene que ser en principio total, a fin de restablecer la situación patrimonial anterior a la causación del daño, de manera que el trabajador no sufra merma, pero tampoco enriquecimiento alguno como consecuencia de la indemnización, tal y como se infiere de los Arts. 1106 y 1107 del Código Civil.

c) El derecho a la indemnización no nace del incumplimiento, sino de la efectiva generación de daños y perjuicios, por lo que, dado que el incumplimiento contractual no genera de forma automática e inexorable daños y perjuicios, su existencia debe ser demostrada, teniendo en cuenta que, a diferencia del daño emergente (hecho de la realidad susceptible de prueba plena), la existencia y cuantía del lucro cesante no deja de ser una hipótesis precisada de una demostración adaptada a su naturaleza de probabilidad más o menos intensa de acuerdo con las reglas de la experiencia teniendo en cuenta lo que normalmente habría sucedido en la mayoría de los casos.

d) En todo caso, la fijación de la cuantía indemnizatoria de los daños y perjuicios por incumplimiento contractual es misión del órgano de instancia, siendo fiscalizable a través de un recurso extraordinario únicamente cuando se hayan aplicado los criterios de forma incorrecta, arbitraria o desproporcionada (SSTS de 4 de marzo de 2020 -RCUD 3769/2017-, de 10 de diciembre de 2015 -RCUD 763/14- y de 23 de junio de 2014 -RCUD 1257/2013).

Atendiendo a estos criterios la STSJ de la Rioja de 10 de septiembre de 2025 (RSUP nº 111/2025) concluyó que habiendo quedado fehacientemente probado la ruptura unilateral por la empresa de la oferta firme de contratación indefinida efectuada, habiendo supuesto ese incumplimiento la injustificada privación de un empleo estable a la trabajadora con las condiciones profesionales acordadas, y, por ende, del salario que hubiera percibido como contraprestación por su desempeño profesional, la misma tiene derecho a ser resarcida por dicho lucro cesante en el importe de las retribuciones que hubiera debido percibir de no haberse incumplido el precontrato en la cantidad de 11.876'64 euros, que se corresponden con el salario perdido por el incumplimiento de la oferta de un contrato de trabajo, no temporal, sino fijo, durante el plazo de dos años desde que debió haberse iniciado la relación laboral, resultando dicha acotación temporal, en opinión de la Sala, absolutamente idónea y proporcionada para

compensar económicamente el lucro cesante y la pérdida de oportunidad fehacientemente demostrada de un trabajo indefinido.

Por su parte, la STSJ de la Región de Murcia de 10 de julio de 2025 (RSUP nº 65/2025) además de tomar en consideración el lucro cesante cuantificado en los salarios que hubiera percibido la trabajadora de haber concertado el contrato que finalmente la empresa celebró con otra persona, fijando una importe indemnizatorio por tal concepto equivalente a seis meses de salario (6.158'69 euros), fijó también un importe de 2.000 euros en relación al daño moral, acreditado a la vista de las circunstancias concurrentes: la pérdida -por desistimiento- de su empleo anterior, la incertidumbre de no saber cuándo volvería a encontrar un nuevo trabajo, no teniendo derecho a la prestación por desempleo y quedando en una situación económica precaria, que repercutió negativamente tanto en su estado anímico como en la aparición de crisis de migrañas prácticamente diarias.



Bufete Díaz-Arias

bufediar@diazarias.com