

## FICHA N° 22

### Precontrato de trabajo

*Cristina Sánchez-Rodas Navarro*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

**1. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera?**

- a) Precontrato de trabajo y contrato por cuenta ajena son sinónimos.
- b) De los tratos preliminares deriva siempre un precontrato.
- c) En España sólo es lícito el precontrato civil.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**2. Indique cuál es la afirmación incorrecta:**

- a) Para la validez del precontrato de trabajo no se exige forma escrita.
- b) El precontrato de trabajo se presume por tiempo indefinido y a jornada completa, si no se formaliza por escrito.
- c) En caso de incumplimiento del precontrato, la indemnización no se calcula conforme al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

**3. El precontrato de trabajo:**

- a) Es un contrato atípico.
- b) Está regulado en el Código de Comercio.
- c) Está regulado en el Código Civil.
- d) Está regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

**4. El precontrato de trabajo:**

- a) Ha de tener sólo causa.
- b) Ha de existir sólo consentimiento.
- c) Requiere la concurrencia tanto de causa como de consentimiento.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**5. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**

- a) En España existe jurisprudencia del orden social sobre el precontrato de trabajo.
- b) El régimen del precontrato civil es idéntico al del precontrato de trabajo.
- c) En España sólo existe jurisprudencia civil sobre el precontrato de trabajo.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**6. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?**

- a) En caso de incumplimiento del precontrato de trabajo, cabe ejecución forzosa siempre.
- b) En caso de incumplimiento del precontrato de trabajo, cabe ejecución forzosa, si así lo establece una sentencia.
- c) En caso de incumplimiento del precontrato de trabajo, nunca cabe ejecución forzosa.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**7. En defecto de pacto entre las partes, con carácter general, al precontrato de trabajo se le aplica en España:**

- a) La normativa laboral.
- b) Las normas comunes de las obligaciones y contratos.
- c) La normativa mercantil.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**8. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?**

- a) El precontrato no es un negocio bilateral.
- b) El precontrato no es fuente de obligaciones.
- c) El precontrato no es un auténtico contrato.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**9. Para calcular la indemnización que proceda por incumplimiento de una de las partes del precontrato de trabajo:**

- a) Se aplicará, en todo caso, la indemnización prevista en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- b) Se aplicarán las reglas para calcular la indemnización por despido disciplinario improcedente.
- c) Se aplicarán las previsiones del Código Civil en defecto de pacto expreso de las partes.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**10. Tras la celebración del precontrato de trabajo y antes de formalizar el contrato proyectado, los trabajadores:**

- a) Tienen derecho a cobrar el salario mínimo interprofesional.
- b) Tienen derecho a cobrar el salario fijado por convenio colectivo según su categoría profesional.
- c) No tienen derecho a cobrar salario.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**11. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera?**

- a) El precontrato de trabajo se rige por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- b) La celebración del precontrato laboral conlleva necesariamente la aplicación de la prohibición de competencia desleal con el empresario desde esa fecha.
- c) Quien ha celebrado un precontrato de trabajo puede ejercer, en base a ello, el derecho a la excedencia por cuidado de familiares.
- d) Todas las afirmaciones anteriores son falsas.

**12. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera?**

- a) En caso de incapacidad temporal, el precontrato de trabajo se suspenderá hasta obtener el alta médica la parte contratante.
- b) El accidente sufrido en el trayecto para ir a firmar el contrato de trabajo proyectado en un precontrato celebrado con anterioridad se califica como *in itinere*.
- c) La maternidad es causa de suspensión del precontrato de trabajo.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. Definición de precontrato.
2. Razone si en caso de incumplimiento del precontrato de trabajo puede obligarse judicialmente a la parte incumplidora a celebrar el contrato proyectado.
3. ¿Cuál es la diferencia más remarcable entre el precontrato de trabajo y el precontrato civil?
4. ¿Qué diferencia al contrato de trabajo en ejecución del contrato *in fieri* y del precontrato de trabajo?
5. ¿Se puede interponer demanda de despido ante el incumplimiento de un precontrato de trabajo?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Alberto, que cursó un Máster en Inteligencia Artificial, suscribió con la empresa Tecnosol, S. L., mientras disfrutaba de un año sabático, un precontrato de trabajo por el que ambas partes se comprometían a celebrar en el plazo de diez meses un contrato de trabajo.

En dicho precontrato se fijó un salario mensual de 8.000 euros y se indicaba que, en caso de extinción del contrato, la empresa abonaría una indemnización equivalente a dos años de trabajo. Este último extremo no aparecía recogido en el contrato de trabajo formalizado por escrito que ambas partes celebraron libremente en el plazo acordado en el precontrato. En el contrato de trabajo se fijó un período de prueba de ocho meses, que es el plazo previsto en el convenio colectivo de la empresa para los técnicos titulados. Cuando Alberto llevaba siete meses trabajando en la empresa, le fue notificada la extinción de su contrato por no haber superado el período de prueba. El trabajador reclama a la empresa la indemnización pactada en el precontrato.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Determine si las cláusulas recogidas en el precontrato se ajustan a Derecho.
2. Razone si la cláusula indemnizatoria prevista en el precontrato se incorporó automáticamente al contrato laboral y si el trabajador tiene derecho a cobrar la indemnización reclamada. Subsidiariamente, analice si tendría derecho a cualquier otra indemnización prevista en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Consulte, entre otras, la STSJ de Cataluña de 19 de abril de 2023 (ECLI:ES:TSJCAT:2023:3801).

### **Caso práctico núm. 2.**

Pedro renunció al puesto de trabajo que tenía en una importante multinacional tras haber firmado un precontrato de trabajo con Tic, S. A., por el que se incorporaría a esta empresa como gerente con contrato indefinido y a tiempo completo, pactándose un salario anual de 100.000 euros y ofreciéndosele, además, una vivienda por cuenta de la empresa.

El día señalado para la celebración del contrato de trabajo la empresa le comunica al trabajador que no podrá firmarse el documento porque la empresa atraviesa un mal momento económico y el consejo de administración quiere esperar a que el mercado mejore. Tras meses de espera, el trabajador decide buscar asesoramiento jurídico y el abogado que contrata interpone en su nombre demanda por incumplimiento de precontrato laboral once meses después reclamando una indemnización de 400.000 euros por daños y perjuicios. La empresa alegó que la interposición de la demanda estaba fuera de plazo.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Analice si la indemnización por incumplimiento del precontrato tiene un límite tasado.
2. Con apoyo en la STS de 22 de julio de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:2613), determine cuál es el plazo de prescripción aplicable para reclamar judicialmente por incumplimiento de precontrato de trabajo.