

## Comentario Laboral

# Discrepancias entre Precontrato y Contrato de Trabajo

27 de octubre de 2017

A propósito de la STSJ Madrid de 19 de julio de 2017

Para el supuesto de discrepancia entre las condiciones del precontrato y las que luego posteriormente se hiciesen figurar en el contrato de trabajo, la doctrina judicial se inclina, en principio, por dar plena validez a las que figuran en el segundo documento (STSJ Madrid 19-11-2002; RS 2555/2002) y más cuando expresamente se pacta que el contenido del contrato de trabajo *"constituye el único acuerdo"* y *"revoca y sustituye cualesquiera otros contratos o acuerdos en relación con su contenido entre las partes"*.

Sin embargo, en ocasiones se ha calificado el comportamiento empresarial de abusivo. Como ejemplo, recordar la STSJ Madrid de 8 de mayo de 2015 (RS 822/2015), en relación con un bonus por objetivos fijado en una oferta de condiciones de trabajo que luego en el posterior contrato de trabajo se supeditó "ilícitamente" a la permanencia del trabajador a la fecha de su abono.

Al hilo de estos comentarios la reciente **STSJ Madrid dictada con fecha 19 de julio de 2017** (RS 677/2017) da validez y puesta en escena a un blindaje establecido en un precontrato (para el único supuesto de que la empresa no cumpliera con el requisito de la contratación), tras posterior contratación sin pacto alguno de garantía de estabilidad y despido disciplinario reconocido improcedente por la empresa, al transcurso de poco más dos meses del inicio de la relación laboral.

Para la empresa, la extinción injustificada del contrato debía comportar una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, lo que traducimos nosotros en un importe indemnizatorio de 488,15.-€. Por su antigüedad, tendría derecho solo a 8,25 días de indemnización (redondeando fecha inicio relación laboral a fecha despido [4-9-15 a 10-11-15]) y con un salario diario de 59,17.-€ (mensual con ppe 1.800.-€).

Sin embargo para la empleada, Juzgado de lo Social y Sala de lo Social del Tribunal Territorial madrileño debía aplicarse, como así se ha efectuado, la cláusula pactada en un documento precontractual que decía:

*"Para el supuesto de que la empresa no cumpla el compromiso de contratación asumido en el presente documento, se indemnizará a M. con la cantidad de 13.000.-€ en concepto de daños y perjuicios"*.

No sabemos las razones que justificaron, sin causa legal alguna, la extinción contractual empresarial, cuando en principio la empresa estaba muy interesada en contratar los servicios de la empleada, y a tal fin, la blindó para que en caso de no llamada empresarial fuera compensada con una indemnización de 13.000.-€.



Tampoco conocemos si por supuestas argumentaciones de la denominada “*ingeniería jurídica*” la empresa pensó que si sus servicios no le interesaban, era más ventajoso contratarla (sin blindaje alguno) y cesarla en breve plazo para pagar unos pocos salarios y una mínima indemnización, que no acometer directamente el pago de la indemnización pactada para el supuesto de no formalizar el contrato de trabajo. Como vemos esta eventual y eventual y supuesta estrategia no funcionó, y ello aun cuando, la empleada no exigió un blindaje indemnizatorio al inicio de su relación laboral ni rechazó el periodo de prueba que suscribió.

La fundamentación jurídica de la STSJ era muy clara: *“La empresa conocía la competencia profesional de la demandante que estaba prestando servicios en otra empresa como periodista-redactora y para la demandada ha venido prestando servicios como redactora, no como fotógrafo; tenía una preocupación, lógica, de asegurarse una cierta duración en la futura contratación, pues desempeñaba actividad en otra empresa con la categoría ya indicada, y cubrir las expectativas que le habían prometido, y con el despido se frustra de manera inmotivada su expectativa en la duración de la contratación efectuada. La cláusula indemnización se introduce como garantía de una cierta estabilidad en el empleo, entenderlo de otro modo significaría que al día siguiente de suscribir el contrato pueda extinguirse el mismo, sin indemnización porque estaba en periodo de prueba, según el contrato, con lo que el efecto es como si no se hubiese estipulado la indemnización en concepto de daños y perjuicios”.*

A modo de conclusión, reiterar que siempre es aconsejable contar con el debido asesoramiento, valorando en cada caso concreto, la idoneidad de suscribir precontratos de trabajo y pactando blindajes y/o compensaciones indemnizatorias para eventuales incumplimientos de las partes, sobrevenidos o intencionados.

Más como acabamos de ver cuando en la formalización contractual no se garantiza una cierta estabilidad en el empleo (extendiendo el blindaje del precontrato o fijando uno nuevo), la teoría del abuso del derecho o del fraude de ley puede conllevar que una “*pronta*” extinción improcedente del contrato de trabajo lleve aparejada no la indemnización de 33 días de salario por año de servicio, sino, como entiende la STSJ, la indemnización que se había pactado en el precontrato si no se cumplía con la contratación de la empleada. La problemática estará en saber si en estos casos el blindaje del precontrato se puede extender a “*medio*” plazo, hasta tanto en cuanto por la antigüedad generada se supere, con los clásicos 33 días por año, el importe de la indemnización fijado en dicho precontrato.

Como en otras ocasiones, habrá que estar a la casuística que en el devenir de las relaciones surgen, y sobre todo, en reflexionar sobre qué hubiese acontecido si en el caso analizado expresamente las partes hubiesen dejado sin efecto todas y cada una de las estipulaciones del precontrato en el posterior contrato de trabajo. En otras palabras, aunque el cese improcedente se produjese en los primeros meses surge el interrogante de si ¿se seguiría o no aplicando el blindaje durante un cierto tiempo?

La respuesta, como siempre, habrá que esperarla de la próxima doctrina judicial que conozca de esta curiosa y peculiar cuestión jurídica comentada.

Para su información y conocimiento, puede consultar la sentencia comentada en este [enlace](#)

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)  
[alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es](mailto:alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es)

[José Antonio Sanfulgencio](#)  
[jantonio.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es](mailto:jantonio.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es)