

CONSULTORIO LABORAL

PRECONTRATO DE TRABAJO

¿Cuándo podemos considerar que existe un precontrato de trabajo?

El precontrato de trabajo no tiene desarrollo normativo, pero se define como «un contrato cuyo objeto es la celebración de un futuro contrato que, por el momento, no se quiere o no se puede celebrar». La jurisprudencia ha distinguido entre actos preliminares del contrato, precontrato y contrato propiamente dicho.

Se entiende por precontrato el compromiso formal de las partes de celebrar un contrato de trabajo, bastando para determinar si existe o no precontrato la concurrencia de la oferta y aceptación sobre unas condiciones de trabajo, cuyo incumplimiento da lugar a una indemnización por daños y perjuicios.

Si dicho precontrato se incumple por la empresa, esta incurre en culpa *in contrahendo* y, por imperativo de lo previsto en los artículos 1.101 y 1.103 y concordantes del Código Civil, está obligada a la indemnización de los daños y perjuicios causados a la persona trabajadora. Para la determinación de dicha indemnización deberá tenerse en cuenta el daño emergente y el lucro cesante que se hubiese derivado del incumplimiento contractual.

Por tanto, para que pueda reclamarse sería necesario que exista un compromiso firme de contratación y contenga todos los elementos esenciales del futuro contrato de trabajo (voluntad de contratar, condiciones básicas, fecha de inicio, salario, etcétera) y una de las partes incumpla lo pactado. Asimismo es necesario acreditar la realidad de la situación generadora del daño y la relación causal entre el incumplimiento y el daño.

Recientemente se dictó una sentencia por la que se condena a una empresa a abonar la indemnización a un trabajador que no fue contratado, y que había causado baja voluntaria en su antigua empresa, por lo que tampoco pudo percibir prestaciones por desempleo. En este caso, se considera que se produce un incumplimiento de contrato, y para calcular la indemnización es adecuado ir al importe de las prestaciones por desempleo dejadas de percibir, puesto que, tras la baja voluntaria, no pudo solicitar las prestaciones.

CATARINA CAPEÁNS AMENEDO
es abogada laboralista en Vento
abogados y asesores.

El pluriempleo se consolida como vía para obtener ingresos

Galicia se sitúa en la zona media de las comunidades cuyos trabajadores recurren a esta fórmula para llegar a fin de mes

Redacción

El pluriempleo como alternativa para aumentar los ingresos es el argumento mayoritario por el que los trabajadores se ven abocados a compatibilizar varios puestos de trabajo, según se refleja en las conclusiones de una encuesta realizada por la consultora Randstad. Esta modalidad se ha consolidado a lo largo de los últimos años como un fenómeno cada vez más presente en el mercado laboral español. Según datos de la encuesta de población activa (EPA), al cierre del 2024, un total de 585.800 trabajadores declararon tener un segundo empleo, una cifra que ha aumentado un 43 % en la última década.

El estudio revela que más de la mitad de los trabajadores españoles (55 %) han compatibilizado en algún momento dos o más empleos a lo largo de su vida laboral, y que, en la actualidad, uno de cada diez continúa compaginando varios trabajos, mientras que el 45 % aseguran no haberlo hecho nunca.

Según la misma encuesta, dentro de la categoría de pluriempleo, hay dos grandes grupos: los profesionales que tienen un motivo económico detrás, es decir, que necesitan más de un trabajo para llegar a fin de mes; y, por otro, los profesionales que tienen dos o más trabajos debido a sus motivaciones personales, aficiones, etc. En este



El pluriempleo es especialmente significativo en la hostelería | CAPOTILLO

grupo entraría, por ejemplo, una persona que trabaja en una oficina ocho horas diarias y, después de su jornada, complementa su trabajo con clases particulares.

El estudio también analiza en qué ámbitos económicos se concentra este fenómeno. Hostelería y turismo (30 %), y comercio y atención al cliente (24 %) lideran el ránking, seguidos por transporte y logística (17 %), y producción y manufactura (15,5 %).

Por comunidades autónomas se detectan fuertes contrastes. Galicia

se sitúa en la zona media de la tabla. Así, en Baleares, un 84 % de los trabajadores afirman haber compaginado más de un empleo en algún momento, una circunstancia que es especialmente habitual en Murcia (63 %), Navarra (63 %) y Andalucía (60 %), comunidades donde seis de cada diez ocupados han tenido que recurrir en algún momento a un segundo empleo. Canarias (59 %) y La Rioja (59 %) se sitúan en cifras similares, confirmando que el fenómeno no se limita a un solo territorio.

En una posición intermedia se encuentra la Comunidad Valenciana (58 %), prácticamente en línea con la media nacional (58,3 %). Por debajo de ese umbral se sitúan Madrid (57 %), Cantabria (57 %), Aragón (56 %), Asturias (56 %), Galicia (56 %), Castilla y León (55 %), Cataluña (54 %) y Castilla-La Mancha (54 %).

En el extremo inferior se encuentran el País Vasco (52 %) y, sobre todo, Extremadura (47 %), que presentan los menores porcentajes de pluriempleo. En esta última, más de la mitad de los trabajadores (53 %) nunca han compatibilizado empleos, lo que la convierte en la única comunidad donde predominan quienes no han vivido esta situación.

También se ha evaluado en el informe el impacto que este modelo de trabajo genera en la salud. Casi la mitad de los encuestados (46 %) lo valora positivamente, al verlo como una vía para obtener ingresos extra y algo de flexibilidad. Pero el coste personal es evidente: un 23,5 % asegura que les provoca fatiga o estrés y un 11 % lo considera muy negativo, por el impacto en su salud y relaciones personales. Entre ambos extremos, un 19 % afirman no notar grandes cambios, reflejo de cómo, en algunos sectores, compatibilizar empleos se ha convertido en una práctica normalizada.

CONSULTORIO EMPRESARIAL

TRATAMIENTO FISCAL DE PROVISIONES LITIGIOSAS

El día a día de la actividad empresarial nos ofrece una variada tipología de operaciones económicas que deben tener su reflejo fiel en los registros contables de la sociedad; de tal forma que la contabilidad nos permita obtener una imagen veraz, completa y objetiva de la situación financiero-patrimonial de la empresa y de sus resultados.

En ocasiones, nos encontramos ante situaciones en las que, al cierre del ejercicio contable, tenemos operaciones sobre las que no existe certeza del importe exacto, o de la fecha en la que se producirá el cumplimiento de la respectiva obligación.

Ante estas operaciones, la legislación contable prevé la obligación de dotar lo que se conoce como provisiones contables,

Fruto de un mandamiento judicial, la sociedad de la que soy administrador ha tenido que afrontar, a comienzos de este año, un importante pago al estar inmersa en un procedimiento del que puede derivar una posible responsabilidad subsidiaria. ¿Cabe considerar tal provisión como gasto fiscalmente deducible?

mediante las cuales las empresas, atendiendo a la tipología del hecho económico, contabilizan un gasto en el momento de su dotación. En el caso consultado, la sociedad debe realizar la dotación de una provisión para otras responsabilidades, dado que estamos ante un pago de naturaleza litigiosa que trata de afianzar un riesgo de salida de caja y, asimismo, debemos realizar el reconocimiento de este gasto.

Sin embargo, desde el punto de vista fiscal, este asunto ha venido generando más incertidumbre, dado el criterio, sistemática-

mente restrictivo, aplicado por la Agencia Tributaria. Hacienda no admitía la deducción de este gasto, al entender que las empresas tenían opción de una futura recuperación del importe depositado en el juzgado.

Pues, bien, una reciente sentencia de la Audiencia Nacional desautoriza la postura de la AEAT y aclara el tratamiento fiscal de este tipo de provisiones, admitiendo su plena deducción en el impuesto sobre sociedades. Y ello, argumentando que no se contemplan de forma expresa como no deducibles dentro de la ley regulado-

ra de este impuesto y, además, que no nos encontramos ante una actuación voluntaria de la empresa, sino que deriva de un mandato acordado en una resolución judicial de obligado cumplimiento, en razón de la consideración de la empresa como responsable subsidiario.

En definitiva, lo procedente es reflejar en las cuentas anuales del respectivo ejercicio la dotación de una provisión para tales responsabilidades; y, asimismo, conforme a la reciente jurisprudencia, cabrá deducir en la liquidación del impuesto de sociedades el importe del respectivo gasto.

CARUNCHO & TOMÉ.
Abogados y asesores fiscales.
Miembro de HISPAPURIS.
www.caruncho-tome.com