

ARTÍCULO



Firmó un precontrato

Si quiere anular la contratación de un empleado con el que ya firmó un precontrato...

Un precontrato es un acuerdo en el que ambas partes se obligan a firmar un contrato laboral en una fecha futura, de modo que, aunque todavía no haya comenzado la prestación de servicios, sí existe un compromiso válido y exigible para ambas partes. Y si la empresa ha encontrado otro candidato mejor preparado y quiere dejar sin efecto ese precontrato, el afectado podrá reclamarle una indemnización por daños y perjuicios si dicho incumplimiento le ha generado un perjuicio real y acreditable.

No existe un importe fijo que deba tenerse en cuenta para calcular este tipo de indemnización (a diferencia de lo que sucede con una indemnización por despido). Debe valorarse cada situación en concreto, analizando una serie de factores: el salario pactado —y que el afectado no acabará cobrando—, el número de días que éste estará sin trabajar hasta encontrar otro empleo o los gastos en los que incurra (si los puede justificar). En todo caso, el afectado tendrá un plazo de un año para reclamar esta indemnización.

Sin embargo, es válido que una empresa deje sin efecto el precontrato si se producen circunstancias imprevisibles que alteren sustancialmente las circunstancias iniciales. Por ejemplo:

- Si firmó un precontrato con un alto cargo (un directivo o un gerente) y éste ha sido condenado por estafa o por algún tipo de delito económico.
- Si la persona con la que firmó el precontrato ha sido inhabilitada por sentencia o resolución administrativa para ejercer las funciones de su puesto de trabajo (por ejemplo, es un abogado al que se le ha suspendido la colegiación), también podrá desistir del compromiso.
- La empresa también podrá desistir si descubre que el trabajador ha ocultado información (por ejemplo, aportó titulaciones falsas o referencias manipuladas o tuvo sanciones disciplinarias graves en empleos anteriores).

Le ayudamos...

Nuestros profesionales le acompañarán en todo el proceso de incorporación de un nuevo empleado: tipo de contrato, cláusulas de no competencia, conceptos retributivos... Y también si surge algún tipo de discrepancia o reclamación.