



## LA IMPORTÀNCIA DE L'ANÀLISI DEL CAUSAL I CÀLCUL DEL LUCRE CESSANT EN L'INCOMPLIMENT D'UN PRECONTRACTE LABORAL I LA QUANTIFICACIÓ DEL DANY CAUSAT

En el món del dret laboral, una de les situacions més frustrants per a un treballador és rebre una oferta de feina ferma, prendre decisions vitals basades en aquesta promesa (com renunciar a la seva feina actual) i, a l'últim moment, veure com l'empresa es retracta. Aquest escenari, conegut com a incompliment de precontracte, genera un dret a indemnització. Però, com es calculen els danys i perjudicis? La **Sentència del TSJ La Rioja n° 126/2025, de 10 de setembre (rec. 111/2025)** aclareix un aspecte essencial, com és el càlcul del lucre cessant.

Aquest pronunciament ofereix un interessant anàlisi sobre la responsabilitat derivada de l'incompliment d'una oferta de contractació ferma. Més enllà de reiterar la doctrina consolidada sobre l'existència del precontracte laboral, el seu valor rau en la precisa delimitació del nexes causal i en l'establiment d'un criteri de càlcul per al lucre cessant que s'aparta de fórmules més simplistes.

### 1. El cas: quan es trenca una promesa de contracte

La treballadora tenia un contracte indefinit en una empresa, amb una reducció de jornada per guarda legal, que participa en un procés per a una vacant indefinida a temps complet a la mútua, amb un salari considerablement superior al que disposava.

Interessada en aquesta oferta, la treballadora comunica la seva baixa voluntària a la seva empresa actual, amb efectes a partir del 24 de març. El 21 de març, la mútua li comunica formalment que ha estat seleccionada i que la seva incorporació serà l'11 d'abril. El 3 d'abril, pocs dies abans de la data d'inici, la Mútua li notifica que, per "motius organitzatius", finalment no procediran a la seva contractació.

La treballadora va demandar la Mútua, reclamant una indemnització pels danys i perjudicis soferts.



La discussió principal no rau en si va existir o no un incompliment del precontracte — fet que es dona per provat —, sinó en com s'ha de quantificar la compensació econòmica.

## 2. La ruptura del nexa causal amb l'antic lloc de treball

El punt més interessant de la sentència és com el Tribunal gestiona l'argument de la pèrdua de l'anterior lloc de treball de la treballadora reclamant.

El Jutjat Social va calcular la indemnització (7.484 €) prenent com a referència la diferència salarial anual entre el que la treballadora percebia a la seva antiga empresa i el que hauria percebut a la Mútua. Aquesta fórmula, aparentment lògica, assumeix un nexa causal directe entre l'incompliment de la Mútua i la pèrdua del treball anterior.

Emperò, la cosa no agradava, i ambdues parts van recórrer la decisió

- La mútua va argumentar que no se li podia imputar la pèrdua de la feina anterior de la treballadora, ja que ella va dimitir voluntàriament \*abans\* de rebre l'oferta ferma per escrit. Per tant, considerava que no hi havia nexa causal.
- Per la seva part, la treballadora va sol·licitar un increment de la indemnització, basant el seu càlcul en el salari que va deixar de percebre des de la data prevista d'incorporació fins que va trobar una nova feina (amb un sou inferior) i la diferència salarial durant un període determinat.

En suplicació, el TSJ La Rioja desmunta amb precisió aquesta premissa. Segons el relat de fets provats, la reclamant va dimitir el 9 de març de 2023, mentre que l'oferta ferma i la comunicació formal de la seva selecció es van produir el 21 de març. El Tribunal raona que, en el moment de la dimissió, la treballadora "no tenia expectatives reals i certes de ser contractada".

La pèrdua del seu antic lloc de treball no és conseqüència de l'incompliment del precontracte, sinó d'una decisió voluntària i prèvia de la treballadora. Per tant, el dany indemnitzable no pot ser la pèrdua d'aquell salari que, voluntàriament, es deixa de percebre. Aquest raonament aïlla correctament la causa del dany i evita imputar a



l'empresa incomplidora una responsabilitat per un fet sobre el qual no va tenir influència directa en el moment decisiu.

### **3. Reorientació del dany indemnitzable en aquests casos: del dany comparatiu al lucre cessant pur**

Descartat el salari anterior com a paràmetre, el TSJ redefineix correctament quin és el veritable perjudici: la "pèrdua d'oportunitat" d'obtenir un nou lloc de treball estable i més ben remunerat.

El Tribunal se centra en el concepte de "lucre cessant", definit com els guanys que la treballadora va deixar de percebre a causa, exclusivament, de la retractació de l'oferta. El dany no és haver perdut el que tenia, sinó no haver guanyat el que legítimament esperava guanyar.

Aquest enfocament resulta més acurat i s'ajusta millor a la naturalesa del perjudici en aquests casos. L'incompliment de la Mútua no va empitjorar la seva situació respecte a la seva antiga feina (ja que el va deixar voluntàriament), sinó que va frustrar una millora professional i econòmica ja consolidada en una oferta ferma.

### **4. La fixació de la Indemnització: criteri de proporcionalitat en l'acotació temporal**

Un dels aspectes més rellevants i objecte de debat en aquests litigis és com quantificar el lucre cessant quan el contracte promès era de caràcter indefinit. Una condemna oberta en el temps seria desproporcionada i generaria una inseguretat jurídica inacceptable.

La solució adoptada pel TSJ, acollint la proposta de la treballadora, és establir un marc temporal raonable i proporcionat. En aquest cas, es fixa en dos anys de salari que hauria percebut a la Mútua. El Tribunal considera aquest període "absolutament idoni i proporcionat" per compensar tant el lucre cessant com la pèrdua d'oportunitat d'un treball indefinit.

Aquesta decisió és pragmàtica i equitativa, doncs:



FERNANDEZADVOCATS

- i) Evita l'enriquiment injust, ja que no condemna a pagar salaris indefinidament.
- ii) Reconeix la gravetat del dany, i no ho limita a una indemnització simbòlica, sinó que valora la pèrdua d'estabilitat laboral a mitjà termini.
- iii) Estableix un precedent útil per a casos futurs, on els tribunals poden modular aquest període segons les circumstàncies (tipus de contracte, sector professional, dificultat de reinserció, etc.).

## 5. Conclusions i implicacions

La sentència del TSJ de La Rioja és un excel·lent exemple de raonament jurídic aplicat, amb implicacions importants per a professionals del dret laboral. L'ordre dels fets (dimissió vs. oferta ferma) és crucial per establir el nexes causal i determinar quins danys són imputables a l'empresa. D'altra banda, el focus ha de ser el futur, no pas el passat d'on es parteix, ja que en casos de dimissió voluntària prèvia, el càlcul de la indemnització no ha de basar-se en el salari de l'antic lloc de treball, sinó en el salari del lloc de treball frustrat (lucre cessant). La pèrdua d'oportunitat es quantifica, ja que malgrat totes les incerteses dels futuribles, es pot traduir en una indemnització calculada sobre un període temporal limitat però raonable, com ara dos anys, per garantir la proporcionalitat.

Aquesta decisió judicial envia un avís a les empreses sobre la seriositat i les conseqüències d'emetre ofertes de contractació fermes, protegint les expectatives legítimes dels treballadors que pretenguin fitxar.

*\*El presente artículo es meramente divulgativo y no supone asesoramiento ni compromiso de actualización.*

*Para más información o asesoramiento, contacte con [info@fernandezadvocats.es](mailto:info@fernandezadvocats.es).*