



EBOOK

# EXTINCIÓN DEL CONTRATO LABORAL POR VOLUNTAD DE TRABAJADOR



BIBLIOTECA  
DIGITAL



EDITORIAL  
COLEX

# INDICE

1. Extinción del contrato laboral por decisión de las partes . . . . .	3
2. Mutuo acuerdo . . . . .	4
3. Dimisión/Abandono/Inasistencia al trabajo . . . . .	5
4. Incumplimiento grave y culpable del empresario . . . . .	11
4.1. Actuación del trabajador . . . . .	16
4.2. Permanencia en el puesto de trabajo . . . . .	22
5. Acoso laboral o mobbing . . . . .	26
6. Preaviso de la extinción del contrato . . . . .	31
7. Extinción del contrato de trabajo por prejubilación del trabajador	
8. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de . .	39
carácter individual . . . . .	44

# Extinción del contrato laboral por decisión de las partes

---

Las principales formas de extinción de la relación laboral son **por decisión de las partes** son:

*1.- Extinción por voluntad de las partes o por mutuo acuerdo.*

*2.- Extinción por voluntad del trabajador*

- EXTINCIÓN POR DIMISIÓN
- EXTINCIÓN POR ABANDONO DEL TRABAJO
- CAUSAS JUSTAS PARA QUE EL TRABAJADOR PUEDA SOLICITAR LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO:

1. La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
2. Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los [Art. 40](#), [Art. 41](#) ,[ET](#), cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.
3. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

A TENER EN CUENTA: Modificaciones sustanciales "llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el [Art. 41](#) ,[ET](#) y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador", facultarán al trabajador para instar judicialmente la resolución indemnizada de su contrato. Como puede constatarse a simple vista, **HA DESAPARECIDO LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL EN PERJUICIO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR COMO CAUSA QUE FACULTA A ESTE PARA SOLICITAR LA RESOLUCIÓN INDEMNIZADA DE SU CONTRATO DE TRABAJO.** En consecuencia, el trabajador afectado por una modificación sustancial en perjuicio de su formación profesional solamente podrá combatirla por la vía de invocar un defecto de forma o procedimiento para su introducción o cuestionar la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, exigidas por el [Art. 41](#) ,[ET](#). Ver sentencias n.º [TSJ Cataluña, de 23/10/1998](#), [TSJ Cataluña, de 09/02/1999](#) y [TSJ Cataluña, de 18/06/1999](#)

*3.- Extinción por voluntad del empresario*

- EXTINCIÓN POR DESPIDO
- EXTINCIÓN POR INCUMPLIMIENTO VOLUNTARIO DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

# Mutuo acuerdo

---

En este supuesto las partes contratantes ponen fin a la relación laboral de forma voluntaria y establecen libremente las condiciones de la extinción. Salvo que las partes acuerden lo contrario, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna (letra a) art. [49 ET](#)) . [STSJ Cataluña, de 23/10/2001](#)

Por ser voluntaria esta forma de extinción, el trabajador no se encuentra en situación legal de desempleo, ni, en consecuencia, es acreedor de las prestaciones correspondientes.

Se equipara al mutuo acuerdo:

1. La dimisión del trabajador aceptada por el empresario. El aprt. 1 d) art. [49 ET](#), exige que se exteriorice la voluntad extintiva, tanto de forma expresa, por manifestación verbal o escrita, como de modo tácito, deducida de actos o hechos demostrativos del inequívoco propósito de resolver la relación laboral, evidenciando una inequívoca, clara y terminante voluntad de abandonar el puesto de trabajo. Ver sentencias nº [TSJ Cataluña, de 03/07/2001](#) y [TSJ Comunidad Valenciana, de 07/04/2000](#)
2. El pacto de prejubilación alcanzado con la empresa, en el que se regulan las compensaciones que va a percibir el trabajador por su cese anticipado. [Sentencia Social Nº 3453/2010, Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2212/2009 de 11 de Mayo de 2010](#)

# Dimisión/Abandono/Inasistencia al trabajo

---

**DIMISIÓN PREAVISADA DEL TRABAJADOR Y POSTERIOR RETRACTACIÓN. ES VÁLIDA Y NO ACEPTARLA EQUIVALE A UN DESPIDO IMPROCEDENTE.** Según la Sentencia [TS, Sala de lo Social, de 17/07/2012, Rec. 2224/2011](#): «... existe una facultad de retractarse de la dimisión preavisada mientras la relación jurídica continúe existiendo: en definitiva, que el trabajador -al igual que el empresario cuando preavisa un despido- tiene derecho a reconsiderar su decisión, siempre que lo haga antes de la fecha en que la misma debía producir su normal efecto extintivo»

**NO EXISTE DIMISIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR QUE COMUNICA SU INASISTENCIA AL TRABAJO POR IMPAGO REITERADO DE SALARIOS.** Según la [Sentencia Social TSJ Castilla y Leon, Sala de lo Social, Sec. 1, Rec 536/2016, 27-04-2016](#), no existe dimisión al no poder obligar al trabajador a mantener unas condiciones de trabajo que sean contrarias a su dignidad, a su integridad, y que puedan implicar un grave perjuicio patrimonial o una pérdida de opciones profesionales. Se cumplen los requisitos para que prospere la causa resolutoria basada en «la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado».

## Dimisión o Baja voluntaria del trabajador en la empresa

El apdo. 1.d) [Art. 49 ,Estatuto de los Trabajadores](#) establece como causa de extinción de la relación laboral, la "dimisión del trabajador", es decir la legislación laboral reconoce al trabajador la facultad de finalizar la relación de trabajo previamente constituida con su empleador mediante un acto voluntario y sin necesidad de alegar causa alguna.

El [Estatuto de los Trabajadores](#) (apdo. 1.d) [Art. 49 ,ET](#)) no aporta una definición legal de la dimisión, sino que se limita a regular este supuesto como causa de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, sin aportar más datos que los de la remisión al convenio colectivo, y en su defecto, a la costumbre, para la concreción del requisito del preaviso. No obstante, hemos de tener en cuenta que **la dimisión consiste en una declaración unilateral de voluntad del trabajador dirigida al empresario, de poner fin a la relación laboral preexistente sin necesidad de aportar ninguna causa.**

El desistimiento se ejercita mediante una **declaración de voluntad unilateral, constitutiva e irrevocable, que persigue la extinción del vínculo contractual preexistente pero debe ser ejecutado conforme a las reglas de buena fe, lo que exige el cumplimiento de determinados requisitos (preaviso, no abuso).**