

¿PUEDE UN TRABAJADOR RETRACTARSE UNA VEZ COMUNICADA SU DIMISIÓN?

La **baja voluntaria** en la empresa o **dimisión del trabajador** está escuetamente regulada en el art. 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, que sólo nos remite a los convenios colectivos o la costumbre para determinar el plazo de preaviso.

Diferenciamos la dimisión del abandono del puesto de trabajo por la forma en que se lleva a cabo. Así, hablamos de dimisión cuando el trabajador expresa de forma **clara e inequívoca, generalmente por escrito**, su voluntad de extinguir el contrato de trabajo en una fecha determinada. Por el contrario, el abandono es también llamado dimisión tácita, precisamente porque no hay un acto formal informando de la baja voluntaria y por ello no se comunica con antelación por el trabajador.

Los convenios colectivos suelen contener la **regulación de la dimisión**, fijando el plazo de preaviso que deberá respetar el trabajador y las consecuencias de su incumplimiento, siendo frecuente que se establezca el descuento en la liquidación de haberes de una compensación por daños y perjuicios equivalente a los días de preaviso incumplido.

Si el convenio colectivo no contiene plazo de preaviso

o no es de aplicación ningún convenio a la relación laboral, el Estatuto de los Trabajadores nos dice que el plazo será el determinado por la costumbre, siendo comúnmente aceptado que son **quince días**.

Pero ¿puede el trabajador **arrepentirse** y dejar sin efecto su decisión de dimitir cuando ya se lo ha comunicado a la empresa? La respuesta incontestable es que sí, siempre que sea dentro del periodo de preaviso, en que **todavía no se ha hecho efectiva la extinción del contrato de trabajo**.

Así lo ha resuelto el **Tribunal Supremo** en dos importantes sentencias dictadas en casación para unificación de doctrina, de 01/07/2010 y 17/07/2012; en ambas se decreta la improcedencia del despido que se considera realizan las empresas al no admitir la retractación de los trabajadores de sendas dimisiones, producidas durante el tiempo de preaviso. Dicho de otra manera, si la empresa no acepta la revocación por el trabajador de su baja voluntaria, cuando ésta no ha producido aún su efecto extintivo, equivale a un despido improcedente.

La justificación de esta doctrina judicial es que, a partir de la STS 07/12/2009 (RCUD 210/09), se admitió que la empresa reconsiderase su decisión de despedir al trabajador durante el periodo de preaviso y, en consecuencia, igual posibilidad ha de otorgarse al trabajador, lo que resulta coherente con el **principio general de conservación del puesto de trabajo**.

No obstante, queda una cuestión no resuelta aunque sí

enunciada, que es la **excepción** a esta doctrina y tiene su fundamento en el principio de buena fe, en aquellos casos en que la retractación produzca un **“perjuicio sustancial”** a la otra parte o a terceros. Pero dónde se sitúa este límite no ha sido precisado, por lo que habrá que analizarlo y valorarlo en cada caso concreto.

Para finalizar, recordemos que la dimisión no produce efectos si se aprecia vicio del consentimiento (art. 1265 CC): error, violencia, intimidación o dolo.

SERPyme // 12.07.2017

(Todas las noticias publicadas en esta pagina son de elaboración propia. Queda prohibida su copia o difusión sin permiso expreso de los autores)

#asesoriaenleon #asesoriadeempresas #asesoriajuridica #aseorialaboral #asesoriaserpyme
#serpyme

TAMBIÉN TE PUEDE INTERESAR:

GUIA LABORAL MEYSS: SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_4.htm

CUANDO UN TRABAJADOR PIDE LOS PAPELES DEL PARO

<http://www.serpyme.es/noticias/item/153-que-pasa-cuando-un-trabajador-pide-los-papeles-del-paro>

