



CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A INSTANCIAS DEL TRABAJADOR Y SU INDEMNIZACIÓN

Una de las formas que el Estatuto de los Trabajadores contempla para la extinción del contrato de trabajo, es la resolución indemnizada del contrato por voluntad del trabajador.

De esta forma, el trabajador puede extinguir su contrato de trabajo, con derecho a una indemnización y a la prestación de desempleo en los siguientes supuestos:

1.- Rescisión unilateral del contrato directamente por el trabajador en los casos de traslado del trabajador de su centro de trabajo que implique cambio de residencia o modificación que afecte al tiempo de trabajo (jornada, horario, régimen a turnos...).

2.- Cuando exista **justa causa** para que el trabajador pueda **solicitar la extinción judicial del contrato** con derecho a una indemnización similar a la del despido improcedente (45 días de salario por cada año de servicio:

a) modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en el perjuicio de su formación profesional o menoscabo de su dignidad, como es ocupar al trabajador en tareas humillantes, lejos de las suyas habituales, con el fin de castigarlo.

b) falta de pago o el retraso continuado en el abono del salario.

c) otros incumplimientos graves de las obligaciones del empresario. Es en este punto donde aparece la mayor dificultad a la hora de encajar las posibles causas.

Así, los Tribunales han comenzado a estimar demandas instadas por los trabajadores que solicitan tal extinción, por el incumplimiento del empresario en sus obligaciones sobre prevención de riesgos laborales, además de reconocer una indemnización de daños y perjuicios a favor de los empleados que la hayan solicitado.

Ante un supuesto en el que el trabajador sufre cualquier tipo de problema de salud realizando su trabajo (incluso con episodios de incapacidad temporal), y por parte del médico o incluso del servicio de prevención, se recomiende un cambio de puesto de trabajo, y el empresario no procede a dicho cambio, nos podemos encontrar con que el trabajador solicite la **resolución del contrato** por este incumplimiento grave. Además puede instar el reconocimiento de una **indemnización de daños y perjuicios**, por los problemas sufridos como consecuencia del no cumplimiento del empresario en su obligación de vigilar la salud de sus empleados.

Dicho incumplimiento puede ser muy gravoso para el empresario, ya que además de abonar la **indemnización de 45 días** de salario por cada año de servicio, deberá abonar la **indemnización de daños y perjuicios**. Asimismo, por parte de la Seguridad Social, se está reconociendo el **recargo de prestaciones** en los distintos procesos de baja médica sufridos por el trabajador, e incluso de la hipotética incapacidad permanente que se le pudiera reconocer por estos problemas de salud.

Por todo ello, se aconseja atender todas las solicitudes respecto a la salud de los trabajadores, ya que dicha desatención puede implicar la extinción del contrato con la indemnización de despido improcedente, una indemnización de daños y perjuicios y el recargo de las prestaciones.