



**ALEJANDRO DE MIGUEL DIEZ,**  
Abogado Abdón Pedrajas  
amd@abdonpedrajas.com

## La baja voluntaria: no siempre es posible arrepentirse

**E**n un primer momento, se entendía que la dimisión en el trabajo, en tanto acto voluntario y unilateral del trabajador, tenía eficacia inmediata, y que, en consecuencia, no era susceptible de retractación posterior.

Hasta no hace mucho tiempo, esta doctrina se aplicaba incluso a los supuestos en los que el trabajador avisaba de su dimisión con el preaviso correspondiente, argumentándose a estos efectos que, al ser la dimisión una declaración de voluntad de carácter receptivo, tal voluntad debía entenderse irrevocable en todo caso y sin importar si se había o no preavisado.

No obstante, todo cambió con la sentencia del TS de fecha 7 de diciembre de 2009 (RJ 2010\255), en la cual se admitió que una empresa se retractara del despido que le había anunciado a uno de sus trabajadores, precisamente por producirse la retractación empresarial durante el preaviso y por entenderse que durante ese periodo, y hasta que no se hiciera efectivo el despido, la prestación de servicios continuaba y el contrato seguía vigente. Pues bien,

al hilo de esta resolución, nuestro Alto Tribunal, resolviendo en casación para la unificación de doctrina en sus sentencias del 1 julio de 2010 (RJ 2010\8438) y del 17 julio de 2012 (RJ 2012\9311), se posicionó en el mismo sentido y dictaminó que un trabajador también podía retractarse de su dimisión durante el preaviso, declarando expresamente que lo contrario podría constituir un despido improcedente.

Con esta jurisprudencia, el TS unificó su criterio y permitió que el retracto fuera una posibilidad tanto para el empresario como para el trabajador, pero, además de todo ello, también aprovechó la ocasión para profundizar en esta figura jurídica y diferenciar claramente dos supuestos: la dimisión inmediata que se comunica en el momento y la baja voluntaria que se anuncia en la empresa con un determinado preaviso, de suerte que, si bien no es posible la retractación en el primer caso, desde luego que sí lo es en el segundo, pues no puede negarse que en este último supuesto el contrato de trabajo permanece vivo mientras la dimisión no se hace verdaderamente efectiva. Y es que el

contrato no se extingue cuando se anuncia la baja voluntaria, sino cuando se consume el tiempo del preaviso y se liquida la relación laboral, conforme al artículo 49.2 ET. Del otro lado, una dimisión inmediata, comunicada y aceptada por el empresario, no admite retracto, toda vez que se trata de un acto claramente extintivo ex art. 49.1.d) ET, y como tal produce el cese de los efectos de la relación laboral; de hecho, la retractación en este tipo de supuestos comportaría una verdadera reconstrucción del vínculo laboral, es decir, una nueva contratación.

Por todo, puede concluirse que es posible, *prima facie*, dejar sin efecto la decisión de dar por concluido el contrato de trabajo, pero siempre que se haga durante el preaviso. Y esto en realidad no sorprende, toda vez que el preaviso no es sino el anuncio previo de que próximamente se va a rescindir el contrato; se trata sólo de una advertencia que se hace por exigencia de la Ley para prevenir al otro de una situación que se dará en el futuro, no de una extinción propiamente dicha. Ciertamente es que el preaviso tiene fundamentalmente la finalidad de evitar los perjuicios que pudieran derivarse de una intempestiva ruptura de la relación laboral, pero este periodo también se concibe como un espacio de reflexión para las partes durante el que poder reconsiderar la decisión extintiva o dimisionaria que hubieran anunciado anteriormente.

Ahora bien, como cualquier figura en Derecho, la retractación tiene sus límites: no sólo es necesario que la dimisión o baja voluntaria se haya preavisado, sino que la misma no puede irrogar perjuicio sustancial a la otra parte o a terceros. Efectivamente, y tal y como sostiene la sentencia nº 774/2018 del TSJ de Madrid, de fecha 11 julio de 2018 (AS\2018\1817), no es posible la retractación del trabajador si el empresario ha contratado a otro empleado para sustituir al dimisionario, so pena de ocasionar a ese nuevo trabajador un perjuicio totalmente injustificado que no tiene el deber de soportar.

Es más, el TSJ de Madrid concluye que la retractación no es viable cuando directamente se desprende del com-

portamiento del trabajador dimisionario una actitud clara y evidente de ruptura de la relación laboral. Se exige, por tanto, que la comunicación del trabajador *vaya más allá de la mera intención de dejar sin efecto una decisión dimisionaria anterior, es decir, que se proporcione certeza sobre el carácter definitivo de la nueva decisión. En este sentido destaca la sentencia nº 5609/2015 del TSJ de Galicia, de fecha 19 de octubre de 2015 (JUR 2015\257434), la cual no aceptó el retracto de un trabajador por entender que éste, no sólo no se molestó en hacer llegar a la empresa su arrepentimiento antes de que terminara el preaviso, sino porque, además, dejó*

inadmitir el retracto de una trabajadora que había comunicado su arrepentimiento a la empresa tres días antes de que terminara el preaviso. En este caso la negativa empresarial constituía claramente un despido improcedente, pues, además de comunicar su nueva decisión a tiempo, la trabajadora lo hizo hasta por tres medios diferentes (correo electrónico, burofax y telegrama), todo a efectos de que la empresa se diera por enterada al respecto con margen suficiente.

Así las cosas, no cabe duda que el trabajador, así como el empresario con el despido, puede decidir válidamente arrepentirse de la baja voluntaria



**El preaviso tiene fundamentalmente la finalidad de evitar los perjuicios que pudieran derivarse de una intempestiva ruptura de la relación laboral, pero este periodo también se concibe como un espacio de reflexión para las partes durante el que poder reconsiderar la decisión extintiva o dimisionaria que hubieran anunciado anteriormente •**

de acudir a su centro de trabajo los días posteriores a la comunicación del arrepentimiento.

También es especialmente ilustrativa la sentencia 64/2018 del Juzgado de lo Social nº 1 de Toledo, de fecha 22 de enero de 2018, la cual entendió en sentido contrario que no había lugar a

que preavisó, pero siempre que esa decisión se manifeste con seguridad y convencimiento, y siempre que no ocasione perjuicios innecesarios, lo cual no podía ser de otra forma, ya que, al fin y al cabo, en la norma jurídico-laboral predomina precisamente esa idea tendente a favorecer la conservación del puesto de trabajo. ]