

2. EL CONTRATO DE TRABAJO FINALIZA POR DECISIÓN DEL TRABAJADOR.

CAUSA	INDEMNIZACIÓN	PRESTACIONES DESEMPLEO	TEN EN CUENTA QUE...
Dimisión del trabajador (Baja voluntaria)	No	No	Es necesario preavisar a la empresa con los días de antelación que marque el contrato o el convenio. Si no se hace, la empresa podrá descontar del finiquito a percibir el salario correspondiente a los días no preavisados.
Modificación sustancial de las condiciones¹ de trabajo de forma injustificada y que menoscaba la dignidad del trabajador	Para el periodo de trabajo hasta 12/02/2012: 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades, excepto para el contrato para el fomento de la contratación indefinida que es de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades	Sí	El trabajador tiene que solicitar la extinción ante el Juzgado de lo Social y ha de seguir trabajando hasta que se dicte sentencia favorable. El empresario puede optar por restituir al trabajador en su puesto con las condiciones que tenía, o pagar la indemnización
Incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, excepto causa de fuerza mayor			El retraso o la falta de pago deben ser continuados en el tiempo. El trabajador tiene que solicitar la extinción ante el Juzgado de lo Social y ha de seguir trabajando hasta que se dicte sentencia favorable.
Falta de pago o retraso en el cobro del salario			Para el periodo a partir del 12/02/2102: 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades
Por ser víctima de violencia de género	No	Sí	Hay que solicitar la extinción en la empresa presentando la orden de protección judicial o el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que está siendo objeto de violencia de género.
Modificación sustancial de determinadas condiciones² de trabajo justificado por razones económicas, organizativas o de producción que perjudiquen al trabajador	20 días por año trabajado con un máximo de 9 mensualidades	Sí	El empresario debe comunicar al trabajador la modificación de las condiciones con una antelación de 15 días. El trabajador puede rescindir el contrato con la correspondiente indemnización, aceptar la modificación o reclamar ante la jurisdicción por no estar de acuerdo.

1. **Condiciones sustanciales:** Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento y funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional que establece el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.
2. **Determinadas condiciones sustanciales:** Jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial y funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.