

## **LOS PLAZOS DE PREAVISO EN LA DIMISIÓN DEL TRABAJADOR QUE PRESTA SERVICIOS EN ANDALUCÍA**

**¿Qué debes hacer si quieres dimitir y marcharte de la empresa? ¿Y si es la empresa la que quiere extinguir la relación laboral?**

Si trabajas en el sector del metal y quieres dimitir debes releer, en primer lugar, tu **contrato de trabajo** pues puede contener algún pacto de permanencia, plazo de preaviso o cualquier otra particularidad que debas de tener en cuenta a la hora de comunicar a la empresa que te marchas. Los tribunales entienden, en la actualidad, que no será válida y se tendrá por no puesta la cláusula del contrato que determine un plazo de preaviso mayor que el recogido en el Convenio Colectivo aplicable.

Si tu contrato no establece nada al respecto hay que acudir a lo dispuesto en el **art. 49 d) del Estatuto de los Trabajadores** conforme al cual si el trabajador quiere dimitir debe preavisar a la empresa con los días de antelación recogidos en su Convenio Colectivo o la costumbre del lugar.

Pues bien, teniendo esto en cuenta, y siempre en el caso de que la empresa no tenga Convenio colectivo propio, si realizas la prestación de servicios en la **provincia de Cádiz**<sup>1</sup>, el Convenio Colectivo de aplicación establece que: *“los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas, vienen obligados a poner en conocimiento de las mismas dicha circunstancia cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:*

**A) *Técnicos titulados, técnicos no titulados y jefes o titulados administrativos: un mes.***

**B) *Administrativos, subalternos y obreros: doce días.*”**

Además, fija la consecuencia del incumplimiento de dicho plazo de preaviso que consistirá en *“la **reducción equivalente a los días de retraso en la comunicación, pudiendo llevarse a cabo esta reducción de los devengos que correspondan por partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.**”*

Para el supuesto de que el trabajador cumpla correctamente con este preaviso, la empresa tiene la obligación de liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en el momento teniendo derecho el trabajador a ser indemnizado

---

<sup>1</sup> “Convenio Colectivo de la pequeña y mediana Industria de Metal de la provincia de Cádiz”.

*“con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.”*

En el caso de que sea la **empresa la que quiera extinguir la relación laboral**, el Convenio Colectivo de la provincia de Cádiz le impone la obligación de preavisar al trabajador con los días de antelación expuestos en el apartado anterior, es decir, dependiendo de su categoría profesional, de tal forma que el **“incumplimiento de esta obligación dará derecho al trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.”**

Si en cambio, el Convenio colectivo que es de aplicación a la relación laboral es el de la **provincia de Sevilla<sup>2</sup>**, el mismo expone en relación con el cese voluntario de los trabajadores, que estos deben comunicar su decisión a la empresa con distintos plazos de preaviso dependiendo de su categoría profesional: **personal Directivo-Técnico y personal Administrativo: un mes y para el resto del personal: ocho días.**

El incumplimiento de los plazos de preaviso expuestos supone *“una sanción económica equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la empresa deba abonar al trabajador/a en concepto de finiquito. Asimismo, no se le abonará la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias de Julio o Navidad.”*

Dicho Convenio Colectivo no se pronuncia para el caso en que sea **la empresa la que quiera finalizar la relación laboral**. Por lo tanto, para los trabajadores con **contrato de duración determinada** será de aplicación lo dispuesto en el **art. 49 c) del Estatuto de los Trabajadores** conforme al cual *“si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.”*

No establecen nada respecto al preaviso en caso de cese voluntario del trabajador o extinción anticipada de la relación laboral por parte de la empresa los **Convenios Colectivos del Metal de Córdoba<sup>3</sup>, Málaga<sup>4</sup>, Granada<sup>5</sup>, Jaén<sup>6</sup>, Almería<sup>7</sup> y Huelva<sup>8</sup>**. Por lo tanto, en las prestaciones de servicios que se hagan en estas provincias, se deberá atender a la **costumbre del lugar** para determinar el plazo de preaviso que el trabajador debe tener en cuenta a la hora de comunicar su dimisión a la empresa.

---

<sup>2</sup> “Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla”

<sup>3</sup> “Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Córdoba”

<sup>4</sup> “Convenio provincial Siderometalúrgico de la provincia de Málaga”

<sup>5</sup> “Convenio Colectivo del Sector de Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Granada”

<sup>6</sup> “Convenio Colectivo sectorial para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén”

<sup>7</sup> “Convenio colectivo provincial de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Almería”

<sup>8</sup> “Convenio Colectivo para el Sector de Montajes de la provincia de Huelva”

Además, será de aplicación también el artículo expuesto anteriormente para los contratos de duración determinada superior a un año conforme al cual, tanto la empresa como el trabajador deben de preavisar con un mínimo de **quince días** de antelación a su término su voluntad de finalizar la relación laboral.

En el caso de que la extinción de la relación laboral se produzca por **despido objetivo** por alguna de las causas recogidas en el art. 52 E.T. la empresa debe comunicar al trabajador su despido con una antelación de 15 días a contar “desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.”