

LOS PLAZOS DE PREAVISO EN LA DIMISIÓN DEL TRABAJADOR QUE PRESTA SERVICIOS EN CEUTA O MELILLA

¿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 al 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 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 propio, si realizas la prestación de servicios en **Ceuta**¹, el Convenio Colectivo de aplicación establece que en los casos en los que el trabajador cuente con un **contrato eventual de duración igual o superior a un año**, la parte que denuncie la finalización del contrato deberá comunicárselo a la otra con una antelación de **quince días** a la fecha de su término. El Convenio Colectivo permite que dicho plazo de preaviso sea sustituido por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período de preaviso omitido.

Este mismo plazo de preaviso es el fijado para los contratos de obra o servicio reconociendo este Convenio el derecho del trabajador a ser indemnizado por el salario equivalente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Si el Convenio Colectivo aplicable a la relación laboral fuese el **Convenio local del Sector de la Siderometalurgia de la Ciudad de Melilla**, este no dice nada acerca de los requisitos de la dimisión del trabajador ni del plazo de preaviso que deben respetar las empresas a la hora de denunciar la extinción de contratos de duración determinada.

¹ "Convenio colectivo del Sector del Metal de Ceuta"

Por lo tanto, para los trabajadores que sea de aplicación este Convenio y tengan **contratos 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**.”

Este precepto será de aplicación tanto al **trabajador** como a la **empresa** pero sólo para aquellos contratos de duración determinada superior a un año.

En el supuesto de que el trabajador quiera dimitir, se atenderá primero a lo dispuesto en su contrato de trabajo y puesto que su Convenio Colectivo no dice nada se deberá aplicar la **costumbre del lugar** para determinar el plazo de preaviso que el trabajador debe tener en cuenta a la hora de comunicar su marcha a la empresa.

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 quince días a contar *“desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.”*