

9. EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

9.1. EL REFERENT NORMATIU I LES SEVES POSSIBILITATS DE DESENVOLUPAMENT EN L'ÀMBIT NEGOCIAL

Sens dubte les reformes legislatives operades els últims anys en matèries directament o indirectament relacionades amb l'extinció dels contractes de treball,¹ permetrien fer una disquisició important sobre aquest institut jurídic, que s'insereix tradicionalment en l'àmbit de les vicissituds de la relació laboral.

No obstant això, no es tracta aquí i ara de plantejar les llacunes d'aquesta regulació, sinó de comprovar fins a quin punt els negociadors dels convenis col·lectius d'aplicació a Catalunya, de conformitat fonamentalment amb el contingut dels articles 49 a 56 del TRET, han pogut penetrar en els mecanismes de la institució extintiva tenint present que el caràcter imperatiu i jeràrquic de la norma estatal deixa poc espai a l'autonomia col·lectiva.

Així doncs, resulta que de l'examen de la mostra de convenis seleccionada, el 58,12% dels textos contenen referències d'una forma o d'una altra a l'extinció contractual, amb major pes entre els d'empresa que els corresponents a l'àmbit sectorial en proporció d'1 a 4. Bé és veritat que aquesta important presència percentual, no té res a veure amb el reduït nombre de matèries que finalment apareixen tractades en relació amb l'esmentada extinció, com es pot veure a continuació.

Cal assenyalar, a més, que no és possible incloure en aquesta anàlisi, malgrat conèixer-ne l'existència, el contingut d'aquells acords d'empresa que estableixen condicions especials en matèria d'extincions contractuals per les causes consignades en l'art. 51 del TRET, i això com a conseqüència de no estar publicats en els diaris oficials.

9.2. EXTINCIÓ CONTRACTUAL PER JUBILACIÓ FORÇOSA

Sense entrar a valorar quina pot haver estat la incidència que hagi tingut sobre aquesta causa d'extinció de la relació laboral, el Reial decret llei 5/2001, de 2 de març, en derogar el contingut de la disposició addicional 10ª del TRET o la que tindrà en el futur la Llei 14/2005 d'1 de juliol en incorporar-la amb les matisacions corresponents a la millora de l'estabilitat en l'ocupació, la transformació de contractes temporals en indefinits, el sosteniment de l'ocupació, etc. De fet, és una de les clàusules extintives, que gaudeix de més presència en la negociació col·lectiva d'aplicació a Catalunya, situant-se en el 28, 17% el nombre de convenis que la contenen.

La fórmula convencional utilitzada per regular aquesta matèria és sempre imperativa,² ja que ens estem referint a una jubilació forçosa i obligatòria, i inclou en la majoria de supòsits la referència que el treballador jubilat, forçadament, ha de poder accedir a les prestacions que a aquest efecte preveu el règim públic de la Seguretat Social.

No obstant això, hi ha un nombre important de textos pactats que estableixen, a més de les assenyalades, altres circumstàncies que han de o poden concórrer amb la jubilació forçosa de treballadors. En uns casos l'exigència

¹ Ens referim fonamentalment, és clar, al RDL 5/ 2002, de 24 de maig (BOE de 25 de maig), a la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupabilitat (BOE de 13 de desembre), a la Llei 35/2002, de 12 de juliol, de mesures per a l'establiment d'un sistema de jubilació gradual i flexible (BOE de 13 de juliol) i a la Llei 14/ 2005, d'1 de juliol, sobre les clàusules dels convenis col·lectius referides al compliment de l'edat ordinària de jubilació (BOE de 2 de juliol).

² A diferència del que passa amb altres supòsits que igualment s'estableixen en la negociació col·lectiva relatius a jubilacions anticipades de caràcter voluntari.

obliga a la contractació d'un altre treballador que substitueixi el jubilat, mentre que en altres, s'amplia la possibilitat de jubilació a col·lectius o treballadors que igualment vulguin i puguin accedir a una situació passiva, als quals s'anima en la decisió mitjançant l'establiment de determinats premis.³

Com a exemples del que s'ha assenyalat abans, es poden citar, entre d'altres, el conveni col·lectiu de grans magatzems, molt alineat amb la doctrina constitucional sobre la possibilitat que en els convenis col·lectius es puguin incloure aquest tipus de clàusules i que, avançant-se⁴ a la nova regulació que sobre aquesta matèria conté en l'actualitat la Llei 14/2005, estableix el següent:

"1.-Jubilació obligatòria.- Amb empara en la jurisprudència constitucional, les parts signants del present conveni, conscients que cal emprendre una política d'ocupació encaminada al repartiment o distribució del treball, limitant a un grup de treballadors que ja han tingut una llarga vida activa a favor d'un altre grup que no ha gaudit de tal situació, estableixen als seixanta-cinc anys la jubilació obligatòria com a causa d'extinció dels contractes de treball sempre que els treballadors puguin accedir al 100 per 100 de la pensió de jubilació i siguin substituïts per un altre treballador.

En els casos que el treballador no tingui a la plenitud de drets prevista en el paràgraf anterior, la jubilació forçosa no es produirà fins a la cobertura de l'esmentat període de manca.

2.- Jubilacions voluntàries anticipades..."

També de manera molt semblant, el conveni col·lectiu de treball del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 programa una doble actuació. D'una banda la jubilació forçosa als 65 anys i per una altra una sèrie de premis, la seva quantia gira entorn dels anys de servei, si aquesta situació s'avança segons un determinat escalat:

"Jubilació. S'estableix que l'edat de jubilació obligatòria dels treballadors afectats per aquest conveni serà en complir els 65 anys, sempre que reuneixin els requisits legalment establerts per accedir a la prestació per aquest concepte.

En cessar un treballador en l'empresa per la contingència de jubilació percebrà com a premi:

Si la seva edat és de 60 a 64 anys:

Als 10 anys de servei en l'empresa, 2 mensualitats

Als 15 anys de servei en l'empresa, 3 mensualitats

[.../...]⁵".

9.3. CAUSES D'EXTINCIÓ PER DECISIÓ DE L'EMPRESARI: L'ACOMIADAMENT I LES SEVES FORMES CONVENCIONALS

Dels diferents supòsits d'extinció de la relació laboral previstos en l'art. 49 del TRET, dos són els que es preveuen amb notorietat destacable, encara que en proporcions molt desiguals en la negociació col·lectiva examinada, a saber: l'acomiadament disciplinari que es recull en un nombre de convenis que se situa percentualment en el 41,50% dels analitzats i l'acomiadament (col·lectiu o individual) per les esmentades causes empresarials, com són les previstes en els art. 51.1 i 52 c) del TRET, que no supera el 3% de la mostra.

³ Aquests premis suposen, a vegades, un complement vitalici de la pensió pública, encara que el treballador es jubili arribada l'edat ordinària, és a dir als 65 anys. Aquest és el supòsit del conveni de l'empresa Bassols Energia S.A (codi 1701282). Tampoc són desconeguts els supòsits en els quals el moment de la jubilació, en ser obligatori als 65 anys, es prorroga per un determinat període de temps (mesos), si existeix causa justificada per a tal retard (art. 47 del conveni col·lectiu Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona (codi 0811432).

⁴ Art. 45 del conveni col·lectiu de grans magatzems (BOE 10.08. 2001).

⁵ Conveni col·lectiu de treball del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi 0800785).

La negociació col·lectiva a Catalunya

9.3.1. L'ACOMIADAMENT DISCIPLINARI

D'acord amb el que preveu l'art. 54 del TRET, el contracte de treball podrà extingir-se per decisió de l'empresari,⁶ basat en un incompliment greu i culpable del treballador.

El seu tractament convencional, tenint en compte que és un dels espais més delimitats a l'autonomia col·lectiva i deixant al marge les remissions a la legalitat vigent o al conveni o acord sectorial corresponent que contenen algunes normes pactades, es concreta en tres aspectes principals.⁷

El primer és el reconeixement exprés, en un 23,12% dels convenis referenciats que el poder disciplinari, d'acord amb les previsions de l'art. 54 TRET, correspon a l'empresari.⁸ La forma d'aquest reconeixement revesteix modalitats diferents:

En alguns casos, la facultat disciplinària s'incorpora amb caràcter general dins d'un únic apartat del conveni que recull tot el conjunt d'elements que conformen el poder de direcció de l'empresari en el seu significat més ampli.

En aquest sentit, el conveni col·lectiu de l'empresa BSH Electrodomèstics Espanya S.A. estableix sota la rúbrica general *Facultats de la Direcció*:

"La contractació i promoció del personal, el seu acomiadament o sanció, el manteniment de l'eficiència, l'organització del treball, valorar les tasques i els llocs de treball.

Establir i canviar els llocs, horaris i torns de treball, prèvia comunicació al Comitè d'Empresa i als afectats, conforme al que preveuen les disposicions legals vigents⁹."

Per la seva banda, el conveni general de la indústria química indica amb les següents paraules:

"Règim de faltes i sancions. Els treballadors podran ser sancionats per la Direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents¹⁰...."

Mentre que el conveni de l'empresa Renault España Comercial, Societat Anònima estableix més taxativament:

"Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat, amb coneixement dels representants dels treballadors en els casos legalment previstos, de corregir disciplinàriament tots els treballadors que es fessin creditors d'això, i elegir, d'entre les disponibles, la sanció oportuna¹¹."

El segon és la inserció en el text convencional (35,67% dels casos) dels tipus d'incompliments que poden donar lloc a infraccions laborals, així com les sancions que corresponen a cadascuna. Alguns convenis, avui, ja no parlen de règim disciplinari sinó de codis de conducta.¹²

⁶ L'exercici del dret disciplinari constitueix un dels elements essencials del contracte de treball, és per tant irrenunciable, encara que delegable, per part de l'empresari (STCT 12 de novembre de 1981, art. 6611).

⁷ Conveni de l'empresa Parker Hannifin Espanya SA (codi 9003932), remet en el seu art. 33 règim disciplinari, al conveni col·lectiu de la indústria siderometal·lúrgica de Madrid; o el conveni de l'empresa Tallers Vega, SA (codi 4302522), que en el seu art. 31 remet al codi de conducta laboral per a la indústria del metall, segons Resolució de 6 d'abril del 2001 de la Direcció General de Treball.

⁸ STS 22 de setembre de 1988 (RJ 7096, 1988).

⁹ Punt 3 del conveni col·lectiu de l'empresa BSH Electrodomèstics Espanya S.A. (codi 9014841).

¹⁰ Art. 57 del conveni general de la indústria química (codi 9904235).

¹¹ Art. 32 de l'empresa Renault España Comercial, Societat Anònima (codi 9009722).

¹² Com es pot comprovar al conveni d'Aceralia Transformados SA (codi 9011690).

Per evidents raons d'extensió i varietat no es reproduïx cap exemple de llistat de faltes i sancions dels continguts en els convenis analitzats que, en la seva classificació de molt greus, poden donar lloc a l'acomiadament del treballador però sí que, a la vista d'algunes clàusules convencionals, convé tenir presents dues qüestions importants:

La primera és que els incompliments dels treballadors que poden donar lloc a sancions a imposar per l'empresari han d'estar degudament tipificats, d'acord amb la llista¹³ que conté la relació de conductes que especifica l'art. 54.2 TRET. La raó és molt simple: al dret sancionador empresarial li són d'aplicació els principis de legalitat i tipicitat propis del dret penal i administratiu sancionador.¹⁴

Així doncs, en aquest sentit hi ha algunes clàusules de convenis que transiten per espais compromesos, perquè si bé ningú ho dubta, tenen la seva justificació en la pròpia negociació i pretenen estar de conformitat amb les conductes de caràcter genèric i ampli recollides en l'esmentat art. 54 TRET, no és menys cert que no acaben d'encaixar amb les previsions legals, en produir una indesitjable inseguretat jurídica, en deixar oberta, a falta de tipificació, la llista de conductes que poden ser objecte d'acomiadament disciplinari. Fórmules com "*L'enumeració de les faltes lleus, greus i molt greus serà de caràcter enunciativa i no limitativa*" o altres de similars, com per exemple la possibilitat de sancionar per conductes que "*resultin equiparables a les que es contenen en el conveni*", trobades en algun dels textos analitzats són mostra del que es vol dir.

La segona és destacar precisament que la negociació col·lectiva és un instrument eficaç per precisar, especificar, concretar i graduar les conductes que seran qualificades com a faltes a efectes de la sanció, sempre que evidentment no es desnaturalitzin els supòsits genèrics legalment establerts.¹⁵

En aquest sentit ja és notori el nombre de convenis col·lectius que especifiquen que sols és possible sancionar d'acord amb les conductes incloses en la seva classificació de faltes.

El tercer dels aspectes de l'extinció del contracte de treball per acomiadament disciplinari recollit en la negociació col·lectiva catalana és el relatiu al procediment per imposar la sanció i, si s'escau, els diferents terminis de prescripció per a cadascuna de les infraccions comeses.

En efecte, sense perjudici dels drets que sobre la matèria corresponen als representants dels treballadors, ja siguin aquests unitaris o sindicals, que també troben cabuda en les pàgines dels convenis, i que són en la majoria de casos record pedagògic d'allò prescrit per les lleis corresponents, també els textos convencionals estableixen com a elements de garantia, per a tots els treballadors, procediments per a la imposició de sancions. Especialment quan aquestes poden comportar l'acomiadament d'aquells i per tant l'extinció dels seus contractes de treball.

Normalment aquests procediments garantistes van més enllà de les exigències legals que es contenen en l'art. 55 TRET i que en alguns convenis són especialment recordades i s'afegeix, de vegades, alguna matisació o ampliació, com passa amb el II conveni estatal per a les escoles de turisme:

"Comunicació de la sanció.- Les sancions per faltes greus i molt greus han de ser comunicades per escrit al treballador, en què es fa constar la data i els fets que la van motivar. En els casos de sancions per faltes molt greus es donarà audiència a l'interessat¹⁶".

¹³ Ha existit un important debat sobre si tal llista conté un *numerus clausus* o un *numerus apertus* de conductes, com es pot comprovar a la STS 17 de setembre de 1990 (RJ 7013, 1990).

¹⁴ STSJ d'Astúries 12 de setembre de 1997 (AS 2956, 1997).

¹⁵ Per totes, STS 4 de maig de 1990 (RJ 3961, 1990).

¹⁶ Art. 51 del II conveni estatal per a les escoles de turisme (codi 9909295).

La negociació col·lectiva a Catalunya

La primera d'aquestes garanties de caràcter procedimental és l'exigència d'instrucció d'expedient contradictori per a qualsevol treballador al qual se li imputi la comissió d'una falta greu o molt greu.¹⁷

Referint-se a l'expedient contradictori del treballador/representant dels treballadors, la jurisprudència ha efectuat alguns pronunciaments relatius entre d'altres a les següents qüestions:

- La finalitat de l'expedient és garantir l'adequada defensa del treballador¹⁸.
- L'empresari ha de realitzar una comunicació prèvia a aquests perquè puguin exercir el seu dret a ser sentits.¹⁹
- L'expedient no equival a un avantjudici.²⁰
- No té naturalesa processal,²¹ encara que pot ser utilitzat com a prova documental en el procés judicial d'acomiadament.²²

En aquest sentit, el conveni col·lectiu per a la indústria metal·logràfica de Catalunya, entre d'altres, prescriu:

"Expedient contradictori. Per procedir a la sanció de les faltes greus i molt greus que el personal hagi pogut incórrer serà preceptiva la tramitació d'expedient contradictori, en què es donarà audiència a l'interessat perquè pugui al·legar tot el que la seva defensa consideri oportú²³".

Atès que legalment no existeix un procediment específic per a aquesta instrucció, hi ha convenis, encara que en percentatge poc significatiu, que estableixen els tràmits a seguir per dur-la a terme.

Dins d'aquests tràmits figuren normalment els següents:²⁴

1. Nomenament per part de la direcció de l'empresa de l'instructor i si cal d'un secretari que l'auxilli, que hauran d'acceptar els càrrecs.
2. Comunicació al presumpte infractor i a la representació dels treballadors (unitària/sindical), de l'obertura de l'expedient i dels nomenaments efectuats per a la seva instrucció.
3. Nomenament, en el seu cas, d'un representant dels treballadors perquè assisteixi el presumpte infractor.
4. Forma en la qual l'instructor ha de recollir la informació necessària (proves) per a la clarificació dels fets.

¹⁷ Aquestes garanties i procediments s'instrueixen com assenyalen alguns convenis "sense perjudici de passar el tant de culpa als tribunals, quan el fet comès pugui constituir delictes o falta, o de donar compte a les autoritats governatives, si escau". (conveni col·lectiu de l'empresa Gràfiques Terrassa, S.A., per als anys 2004- 2006 (codi 0808612).

¹⁸ STS 19 de juliol de 1990 (RJ 1990, 6434).

¹⁹ STS 4 de juny de 1990 (RJ 1990, 5010) i STS 30 d'abril de 1991 (RJ 1991, 3398).

²⁰ STS 4 de juliol de 1991 (RJ 1991, 5868).

²¹ STS 4 d'abril de 1991 (RJ 1991, 3294).

²² STS 16 de març de 1991 (RJ 1991, 1864).

²³ Art. 61 del conveni col·lectiu per a la indústria metal·logràfica de Catalunya (codi 7900285).

²⁴ Exemples d'aquests procediments es troben, entre d'altres, en el conveni col·lectiu de l'empresa Companyia Espanyola de Petrolis S.A. (codi 9001160) o en l'art. 55 del de les empreses Gran Casino de Barcelona S.A.; Casino Lloret de Mar, S.A. i Casino de Peralada (codi 7900253).

5. Terminis de la instrucció. (Compareixença del presumpte infractor, lliurament d'informes dels representants legals, citació de testimonis, obtenció de proves, lliurament de documentació, etc.).
6. Informe de l'instructor i lliurament a la Direcció de l'empresa.
7. Decisions de l'empresa en vista de les actuacions.

La segona garantia fa referència a l'institut de la prescripció de les faltes, que si bé és cert que en la majoria de convenis en els quals figura és transcripció literal del que es preveu en l'art. 60.2 TRET, no ho és menys que en altres casos (12,23% dels analitzats) redueix els temps legalment previstos a favor dels treballadors.

Així per exemple el conveni col·lectiu de treball del sector de les escoles d'educació especial de Catalunya estableix:

"La prescripció de les faltes serà:

Per faltes lleus al cap de deu dies naturals de cometre-les.

Per faltes greus: al cap de quinze dies naturals de cometre-les.

Per les faltes molt greus: al cap de trenta dies naturals de cometre-les²⁵."

Tractada al costat de la prescripció de les faltes, apareix en un 11,45% dels convenis la cancel·lació de les notes desfavorables que com a conseqüència d'aquelles poguessin figurar en l'expedient personal del treballador.

Una de les formes de procedir a aquesta cancel·lació és, per exemple, la continguda al conveni col·lectiu de l'empresa Gràfiques Terrassa, quan estableix:

"Anul·lació de les notes desfavorables. Com a norma general, les anotacions desfavorables quedaran anul·lades quan transcorrin, sense reincidència, els següents terminis: 1 any, si es tracta de faltes lleus, 3 anys per a faltes greus i 5 anys per a les faltes molt greus²⁶."

9.3.2. L'ACOMIADAMENT PER CAUSES EMPRESARIALS

Com ja ha quedat escrit abans, escassos són els convenis que regulen aspectes específics dels acomiadaments col·lectius i individuals per causes estrictament empresarials. És a dir de les previstes en els arts. 51 i 52 c) TRET.

Això pot ser a causa que les formes d'evitar una mesura tan traumàtica com són les extincions dels contractes de treball per causes objectives i per tant neutres sense imputació de culpabilitat per a cap de les parts del contracte de treball, com poden ser els desequilibris patrimonials de les empreses, ja estan recollides en altres apartats específics del contingut negocial dins les vicissituds contractuals com a conseqüència de les crisis empresarials (mobilitat funcional, geogràfica, modificació substancial de condicions, etc.), de manera que, arribats a aquesta situació límit, són les garanties legals i d'ordre públic les que definitivament juguen el paper preponderant,²⁷ malgrat que els convenis podrien contenir respecte d'aquestes un més gran desenvolupament

²⁵ Art. 31 del conveni col·lectiu de treball del sector de les escoles d'educació especial de Catalunya (codi 7900215).

²⁶ Art. 30 del conveni col·lectiu de l'empresa Gràfiques Terrassa (codi 0808612). Terminis però breus de cancel·lació són els establerts, entre d'altres, en el conveni col·lectiu de la Societat Anònima de gestió de la sanitat i serveis socials per als anys 2002-2006 (codi ET- 7/ 2003).

²⁷ Convenis com per exemple el Nacional de les Indústries de Pastes Alimentàries (codi 9903945), en el seu art. 17 remet a la legislació vigent totes les matèries relatives a les extincions de contractes quan assenyala: "L'extinció dels contractes de treball es realitzarà per les causes, en les condicions i amb els efectes establerts per la Llei per a cada modalitat contractual".

La negociació col·lectiva a Catalunya

procedimental (exemple: tractament del període de consultes, notificacions prèvies, utilització de sistemes extrajudicials de solució de conflictes, etc.).

Una altra justificació d'aquesta absència poden ser els dubtes jurídics, bàsicament en relació amb l'univers de treballadors afectats i el principi d'igualtat de tracte, que encara se susciten sobre la validesa de determinats pactes en els quals per part empresarial es convenen avantatges de contractació o d'estabilitat en l'ocupació en moments d'expansió econòmica (pas de contractes temporals a indefinits per exemple) i per un altre compromís de futur en el supòsit de crisis empresarials, com pot ser, per exemple, l'acceptació apriorística per part de la representació dels treballadors d'emetre informe favorable en el supòsit d'extincions contractuals "amb noms i cognoms" portades a efecte mitjançant el corresponent expedient de regulació d'ocupació.

En aquesta mateixa direcció pot existir una certa dificultat per aconseguir acords, malgrat les possibilitats legals previstes per a això d'acord amb les previsions que es contenen en l'art. 37.1 CE en relació amb l'art. 85 TRET, quan es tracta d'establir mitjançant conveni col·lectiu el llistat de supòsits que poden arribar a integrar les causes d'extinció contractual d'ordre econòmic, productiu, tècnic o organitzatiu legalment previstes, ja que hi ha el risc evident que, arribat el moment, aquests no siguin considerats acords amb la definició i contingut de les prescripcions legals per l'ordre jurisdiccional.

Nogensmenys, de la mostra analitzada i d'aquell exigu 3% de convenis que tracten aquest tipus d'acomiadaments pot extreure-se'n una breu classificació atenent als següents aspectes:

1.- Convenis col·lectius que contenen expressions relacionades amb les reestructuracions de plantilles i de manera específica amb les regulacions d'ocupació però que sols remeten a la legalitat vigent per a la seva consecució i regulen exclusivament drets sindicals.

Aquest és el cas del conveni col·lectiu de les caixes d'estalvis:

"Regulació d'ocupació. 1.- La regulació d'ocupació s'ajustarà a allò disposat en la legislació vigent.

Respecte de les garanties establertes a favor dels representants legals dels empleats²⁸ ...".

2.- Convenis col·lectius que esmenten els processos extintius empresarials però únicament per establir indemnitzacions complementàries a les legalment previstes.

Exemple d'aquesta situació és la descrita pel conveni col·lectiu de treball de Distribuïdors Majoristes d'Alimentació de Barcelona i província que estableix:

"Sense perjudici d'altres indemnitzacions establertes per l'Estatut dels treballadors o altres normes aplicables, els treballadors percebran en concepte d'indemnització pactada en conveni per extinció de contracte, qualsevol que sigui la causa, amb excepció de l'acomiadament procedent declarat en sentència ferma, 2 mensualitats si tenen entre 10 i 15 anys de servei, 4 si superen els quinze i una altra mensualitat addicional per cada 5 anys més²⁹".

3.- Convenis que desenvolupen procediments i/o estableixen causes per procedir a les extincions per motius empresarials. Dos exemples de l'anterior són, d'una banda el IV conveni col·lectiu de Repsol Comercial de Productes Petrolífers, Societat Anònima, que en referir-se al procés de mediació assenyala:

²⁸ Art. 98 del conveni col·lectiu de les caixes d'estalvis (codi 9900785).

²⁹ Art. 16.3 del conveni col·lectiu de treball de Distribuïdors Majoristes d'Alimentació de Barcelona i província (codi 0801355).

"En els supòsits previstos en els articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels treballadors, haurà d'exhaurir-se el procediment de mediació per resoldre les discrepàncies que haguessin sorgit durant el període de consultes, si així ho exigís almenys una de les parts, sense que això impliqui ampliació dels terminis legals³⁰".

I per un altre, el conveni col·lectiu de treball de la Indústria Vinícola de Vilafranca del Penedès que, d'una forma molt més complexa, sota la rúbrica general d'"Extinció de contracte. Acomiadament col·lectiu i per causes objectives", i després d'establir que:

"Durant la vigència del present conveni, [...] les empreses procuraran seguir la política de contractació a temps indefinit, especialment mitjançant la progressiva conversió dels actuals contractes de duració determinada, a la seva fi, en altres de temps indefinit. I que, "per preservar la viabilitat de l'empresa, pot ser necessari en un determinat moment adaptar el nivell de personal a les necessitats d'una economia en contínua evolució. És per això que les noves contractacions amb caràcter indefinit, els seran d'aplicació les precisions següents:

Quan es produeixi qualsevol de les circumstàncies que s'esmenten a continuació, els seus efectes seran els fixats en l'article 53 de l'Estatut dels treballadors. El termini de preavis serà de 30 dies, comptats des del lliurament de la comunicació personal al treballador afectat fins a l'extinció del contracte de treball, i es lliurarà còpia de la comunicació al representant legal dels treballadors per al seu coneixement..."

defineix quines són les causes econòmiques, tècniques organitzatives i productives que poden donar lloc a aquest tractament especial, per a les contractacions indefinides procedents d'una relació laboral a temps determinat. En aquest sentit considera:

a) Circumstàncies per causes econòmiques: Quan es doni en una empresa una reducció de la facturació i això impliqui la necessitat acreditada objectivament, d'amortitzar llocs de treball.

Per a la comprovació dels fets anteriors, les empreses hauran de lliurar les dades del període corresponent, exigides per l'article 51.1 de l'Estatut dels treballadors, conjuntament amb les dades dels 3 darrers anys; en el cas d'empreses que pertanyin a un grup empresarial, les dades seran les corresponents al grup.

b) Circumstàncies per causes tècniques, organitzatives i de producció.

Quan es produeixin inversions en maquinària o en instal·lacions tècniques o informàtiques i, en general, quan es produeixin inversions en qualsevol sector de l'activitat de l'empresa que comportin la substitució de processos manuals o semimanuals,...

Quan es produeixi una redefinició de processos o procediments, així com la simplificació de procediments administratius,...

Quan es produeixi una subcontractació de processos o procediments de qualsevol àrea o servei de l'empresa, tret de la seva activitat principal,...

Quan es produeixi una redefinició de mercats que comporti una reestructuració del personal comercial³¹".

9.3.3. LA RESCISSIÓ DEL CONTRACTE PER VOLUNTAT DEL TREBALLADOR

A diferència del que passa en el punt anterior, en relació amb l'escassetat de convenis que regulen les matèries de l'acomiadament empresarial, la decisió unilateral del treballador de rescindir el seu contracte de treball, dimissió diu l'Estatut dels treballadors, en el seu art. 49. 1.d, expressió que indica el seu caràcter irrevocable per al treballador que no podrà renunciar a la voluntat expressada, ja que aquesta extingeix el contracte de treball,³² és recollida en el 48,65% dels convenis col·lectius de la mostra estudiada.

La fórmula utilitzada és pràcticament sempre la mateixa, tant en els convenis de sector com d'empresa, si bé a vegades s'incorporen matisacions específiques d'acord amb l'activitat professional que es tracti.

³⁰ Art. 36 del IV conveni col·lectiu de Repsol Comercial de Productes Petrolífers, Societat Anònima.

³¹ Art. 42 del conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès (codi 0802384).

³² STS 1 d'octubre de 1996 (RJ 1996, 5628).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Les característiques definitòries d'aquest tipus de clàusules són:

- 1.- Obligació per part del treballador d'acord amb l'art. 49.d) TRET de preavisar la seva dimissió a l'empresari.
- 2.- Terminis de l'esmentat preavis, que són diferents per a les diferents categories: a més gran categoria professional, més gran termini exigít de preavis.
- 3.- Dret de l'empresari a descomptar de la liquidació corresponent per quitança una quantia determinada equivalent, normalment, a un dia d'havers per cada dia de retard en el preavis.³³

En aquest sentit, el conveni col·lectiu del sector transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona estableix:

"Preavis. D'acord amb allò que es preveu en l'art. 49.d) del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el text refós de l'Estatut dels treballadors, el treballador que causi baixa voluntària en l'empresa haurà de preavisar amb el termini previst en el seu contracte de treball i en defecte d'aquest, amb 15 dies d'antelació. En cas contrari, l'empres queda facultada per deduir de la liquidació final un nombre de dies equivalent al de preavis no comunicat³⁴".

Per la seva banda, el IV conveni col·lectiu estatal d'empreses de treball temporal, destacant especificitats del sector assenyalat:

"Extinció del contracte a instància del treballador.

1. Els treballadors que desitgin resoldre voluntàriament el seu contracte amb anterioritat al seu venciment, hauran de posar-ho per escrit en coneixement de la seva empresa amb l'antelació mínima següent:

Tècnics titulats: Quinze dies

Resta de treballadors: Una setmana

Quan la vigència del contracte subscrit per l'empresa de treball temporal i el personal contractat per a la seva posada a disposició a una empresa usuària sigui igual o inferior als terminis de preavis abans indicats, la durada d'aquests quedarà reduïda a la meitat del temps de vigència de la relació laboral acordada entre les parts contractants.

2. L'incompliment de l'obligació de preavis facultarà l'empresa a descomptar de la liquidació procedent per la resolució contractual l'import del salari corresponent als dies de preavis omesos³⁵".

Alguns convenis introdueixen situacions particulars de les empreses que de donar-se, exoneren als treballadors de les obligacions referides. Aquest és el cas del conveni col·lectiu del sector del comerç de materials de la construcció de la província de Tarragona, que estableix:

"Preavis per cessament. Sempre que l'empresa no degui al treballador més de dues mensualitats vençudes, aquest ha d'avisar prèviament l'empresari quan pretengui cessar voluntàriament en l'empresa.

Els caps d'àrea, encarregats i viatjants han de fer un preavis amb 30 dies naturals d'antelació. Per a la resta dels treballadors, el termini de preavis serà de 15 dies naturals.

En el cas d'incompliment dels terminis de preavis esmentats, l'empresa podrà descomptar dels havers pendents del treballador, una quantitat equivalent al salari dels dies de retard en el preavis³⁶".

³³ Algun conveni col·lectiu dóna a aquesta compensació econòmica per incompliment del termini del preavis el tractament de sanció (art. 29 del conveni col·lectiu de l'empresa Comunicacions Comarcals, S.A. de Sant Joan de les Abadesses, codi 17001862).

³⁴ Art. 53 del conveni col·lectiu del sector transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona (codi 0804295).

³⁵ Art. 43 del IV conveni col·lectiu estatal d'empreses de treball temporal (codi 9909525).

9.4. ESTRUCTURA NEGOCIAL

Són pocs els convenis col·lectius que regulen aquesta matèria, principalment centrat el seu àmbit en els convenis de sector i d'empresa, i en relació amb matèries molt concretes, com per exemple, la jubilació forçosa del treballador. En alguns convenis es poden observar aspectes relatius a la forma en el comiat disciplinari i al procediment en els comiats per causes objectives.

³⁶ Art. 25 del conveni col·lectiu del sector del comerç de materials de la construcció de la província de Tarragona (codi 4301475).