

A EXTINCIÓN DO CONTRATO

É a finalización da relación laboral e pode vir motivada por diferentes causas:

- **Voluntarias**
 - Da persoa traballadora
 - Do empresario
 - De ambas partes
 - Por expiración do tempo pactado
- **Involuntarias**
 - Relativas ás partes (empresario e persoa traballadora)
 - Ou ao obxecto do contrato (forza maior, causas obxectivas ou despedimento colectivo)

1. Modalidades de extinción

1.1 Extinción por causas voluntarias

a) Mutuo acordo (art. 49 ET): Ambas partes deciden dar por finalizada a relación laboral. As condicións dependerán do acordo. Non xera dereito a prestacións por desemprego.

b) Causas validamente consignadas no contrato (art. 49 ET), como o período de proba ou a incorporación da persoa traballadora substituída. Non dá dereito a indemnización pero sí a prestacións por desemprego.

c) Expiración do tempo pactado (art. 49 ET): Para que produza efectos extintivos, debe comunicarse a extinción do contrato. Esta situación xera o dereito á prestación por desemprego e, no caso dos contratos por circunstancias da produción, dá lugar a unha indemnización de 12 días por ano traballado, así como ás prestacións por desemprego correspondentes.

d) Dimisión ou abandono (art. 49 ET): A persoa traballadora pode finalizar a relación laboral sen alegar causa, coa obriga de comunicar cun preaviso de 15 días (a súa existencia ou non é o que diferencia a dimisión do abandono).

Xera como único efecto a liquidación de haberes. Non dá dereito a desemprego nin a indemnización.

e) Vontade da persoa traballadora con causa xustificada (art. 50 ET): Supón a extinción do contrato por incumprimento contractual do empresario. Son causas xustificadas:

- Modificación substancial das condicións que prexudiquen a dignidade da persoa traballadora

- Impagos ou atrasos continuados
- Calquera outro incumprimento grave

Debe solicitarse xudicialmente e, de recoñecerse, será indemnizada como un despedimento improcedente.

f) Por ter a condición de vítima de violencia de xénero (art. 49 ET): Non da dereito a indemnización pero sí a prestación por desemprego.

g) Despedimento disciplinario (art. 54 ET): Baseado nun incumplimento contractual grave e culpable por parte da persoa traballadora (faltas de asistencia, desobediencia, ofensas, abuso de confianza, baixo rendemento, embriaguez, acoso, etc.).

A notificación deberá realizarse por escrito nun prazo máximo de 60 días desde que se teña coñecemento da situación, incluír unha descrición detallada dos feitos e a data de efectos, e non poderá exceder dos seis meses desde a súa comisión.

A persoa afectada ten a posibilidade de impugnar o despedimento nun prazo de 20 días.

1.2. Extinción por causas involuntarias

a) Relacionadas coa persoa traballadora (art. 49 ET)

- Falecemento: extingue o contrato; dereito a salarios pendentes e pensións para familiares (dúbdas sobre indemnización de 15 días).
- Incapacidade permanente (IP): extingue o contrato (total ou absoluta). Se é revisable por melloría → suspensión con reserva do posto durante 2 anos.
- Xubilación: extingue o contrato por vontade da persoa traballadora ou segundo o convenio.

b) Relacionadas co empresario (art. 49 ET)

- Falecemento do empresario: extingue o contrato salvo continuidade por herdeiros; indemnización dun mes.
- Xubilación do empresario: pode cesar a actividade (mesma indemnización).
- Incapacidade do empresario: mesmos efectos.
- Extinción da persoa xurídica: require despedimento colectivo (ERE); indemnización de 20 días por ano (máx. 12 mensualidades).

c) Despedimento colectivo (art. 51 ET)

- Afecta a un número relevante de traballadores (segundo tamaño da empresa).
- Causas:
 - Económicas (perdas ou caída de ingresos).
 - Técnicas
 - Organizativas

- Produtivas.
- Procedemento mediante ERE con período de consultas.
- Indemnización: 20 días por ano (máx. 12 mensualidades).

d) Forza maior (art. 51.7 ET)

- Feitos imprevisibles que impiden o traballo.
- Procedemento ante autoridade laboral.
- Indemnización: 20 días por ano (máx. 12 mensualidades).
- Dereito a desemprego.

e) Despedimento por causas obxectivas (art. 52 e 53 ET)

- Causas: ineptitude, falta de adaptación, amortización de postos ou falta de financiamento.
- Requisitos:
 - Comunicación escrita + preaviso de 15 días.
 - Indemnización: 20 días por ano (máx. 12 mensualidades).
 - Permiso de 6 horas semanais para buscar emprego.

2. Cualificación do despedimento e efectos (art. 55 ET)

Antes da caducidade do prazo e con carácter previo á presentación da demanda no Xulgado do Social, deberase presentar papeleta de conciliación para a celebración do acto de mediación no SMAC. O depósito produce a suspensión do prazo de caducidade dos 20 días para a impugnación, que se reanuda no caso de non haber acordo.

O seu exercicio non impide o nacemento do dereito a prestacións por desemprego.

Tras a conciliación e a celebración do xuízo, o despedimento poderá decretarse:

Procedente

- Confírmase o despedimento.
- Só da dereito a desemprego.

Improcedente

- Non se acreditan as causas ou hai defectos formais.
- O empresario ten dereito de opción (salvo Representantes Legais dos Traballadores):
 - **Readmisión** + salarios de tramitación, ou
 - **Indemnización**: 33 días/ano (máx. 24 mensualidades) 45 días/ano (máx. 48 mensialidades) para contratos celebrados antes de do 12/02/2012.

Nulo

- Vulneración de dereitos fundamentais (discriminación por razón de orientación sexual, discapacidade, exercicio á tutela xurídica efectiva) ou casos protexidos (embarazo, exercicios de dereitos relacionados coa conciliación, etc.).
- Consecuencia: readmisión inmediata + salarios de tramitación (non hai dereito de opción).