TEMA 19

EL CONTRATO DE TRABAJO: CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN VIGENTES. DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO. LA SUSPENSIÓN Y LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1.- EL CONTRATO DE TRABAJO: CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA.

1.1.- CONCEPTO

Contrato a través del cual dos sujetos (empresario y trabajador) celebran un pacto en el que, esquemáticamente, se obligan a cambiar trabajo por salario durante la vida de la relación jurídica que con tal pacto crean.

En cuanto a las características generales del contrato de trabajo, podemos mencionar las siguientes:

- Es un contrato típico y nominado regido por el principio de reciprocidad donde existe una equivalencia entre las prestaciones de ambas partes.
- Es un contrato oneroso.
- Es un contrato conmutativo.
- Es un contrato consensual, perfeccionado por el mero consentimiento de las partes.
- Es un contrato normado, sometido a una extensa regulación estatal y colectiva.
- Se presume la existencia de contrato de trabajo siempre que se esté ante una relación jurídica entre el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución (art8ET). Es la presunción iuris tantum.
- El trabajo objeto de contratación es un trabajo voluntario y personal, es también un trabajo por cuenta ajena y dependiente y como tal, remunerado (art1ET).
- El trabajador puede comprometerse a realizar una obra o prestar un servicio.
- No es requisitos del contrato que el servicio se preste con carácter exclusivo.

El artículo 21.1 ET dispone que la empresa no podrá prohibir ni limitar la prestación de servicios para otras empresas (pluriempleo), ni dar un trato desfavorable a la persona trabajadora por ello. Solo cabe restringirlo por causas objetivas (salud y seguridad, confidencialidad, conflicto de intereses…).

2.- MODALIDADES DEL CONTRATACIÓN VIGENTES.

Por un lado, existe una regulación básica, común, a la generalidad de los contratos con independencia de la normativa sectorial específica que resulte de aplicación, pero, por otro lado, existen determinadas relaciones laborales que oponen su especialidad incluso frente a esta regulación común y que se regulan en el art 2TRET, así se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c).
b) La del servicio del hogar familiar.
c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.
d) La de los deportistas profesionales.
e) La de los artistas en espectáculos públicos.

f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
h) derogado).
i) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.
j) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
k) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
l) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

Pero, dejando a un lado dichas especialidades, podemos diferenciar los distintos contratos en base a su factor temporal.

- **En función del tiempo de duración del contrato:**

  - **Contratos indefinidos**:

▪ ***Contrato de trabajo común***: contrato de duración indefinida y tiempo completo regulado en el Título I del ET. Sirve de referencia al resto de modalidades y también tendrá carácter sancionatorio para el caso de un eventual incumplimiento de la normativa específica de cada modalidad contractual.
▪ ***Contrato de trabajo fijo discontinuo irregular (no se repite en fechas ciertas):*** se concertará para realizar trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodo de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

  - **Contratos temporales**: articulo 15 ET

• ***Eventual por circunstancias de la producción***: (modificada por disposición final undécima de la Ley 1/2025, con efectos retroactivos desde el 2 de enero del 2025).

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses.

Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo, incluidas las campañas agrarias y agroalimentarias. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, a excepción de las empresas del sector agrario y agroalimentario que podrán

utilizar un total de 120 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

- ***De interinidad***: Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

- ***Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad***: las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuese la naturaleza de las mismas, a trabajadores con discapacidad desempleados inscritos en la Oficina de Empleo. Los contratos deberán formalizarse por escrito en el modelo oficial que se facilite por el Servicio Público de Empleo Estatal. Su duración no podrá ser inferior a 12 meses ni superior a 3 años.

- ***En prácticas***: Articulo 11.3 ET. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

  a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional.

  b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

  c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

  d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional.

  e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

  f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.

  g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

  i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

- ***Para la formación en alternancia*** **Articulo** 11.2 TRET

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral.

- **<u>En función del tiempo de duración de la jornada laboral:</u>**
- **Contratos a tiempo completo**.
- **Contratos a tiempo parcial**:

▪ ***Contrato a tiempo parcial ordinario (Art. 12.3 ET):*** 1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

▪ ***Jubilación parcial y contrato de relevo***. La jubilación parcial de un trabajador general dos modalidades contractuales jurídicamente diferenciadas:

1.- Contrato de trabajo a tiempo parcial por jubilación parcial: resultado de la reducción del contrato originario a tiempo completo de un trabajador de la empresa.
2.- Contrato de relevo: para cubrir el tiempo liberado por aquel trabajador. Tiene por objeto la cobertura de la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila anticipadamente o, en su caso, que decide continuar trabajando pese a acceder a la jubilación por cumplimiento de la edad ordinaria para ello.

Dicho contrato de relevo podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último supuesto su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente del trabajador sustituido.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

▪ ***Contratos fijos discontinuos regulares (considerados legalmente como contratos a tiempo parcial).*** *E*s decir, aquellos donde el requerimiento de prestación laboral se produce en fechas ciertas y la reincorporación del trabajador también se conoce de antemano. También, llegado el momento de la reanudación laboral, el trabajador se incorpora sin necesidad de ser convocado para ello, pues las fechas de inicio de actividad son conocidas por ambas partes.

▪ También podemos hablar de ***la modalidad de contrato de trabajo a distancia*** (Ley 10/2021) como aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El acuerdo de dicho contrato se formalizará por escrito y el trabajador tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo. También podrán ejercer los derechos de representación colectiva para lo cual deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

El artículo 21 bis ET recoge además que las personas trabajadoras podrán solicitar a la empresa la transición a puestos vacantes que supongan, entre otros, la conversión voluntaria de tiempo completo a parcial o viceversa, o el aumento de jornada.

3.- DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

3.1.- COMUNICACIÓN

Los empresarios están obligados a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito (Art. 8 TRET).

Dichas comunicaciones contendrán los datos que se definan como obligatorios por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y se referirán:

- Identificación del trabajador y de la empresa.
- Requisitos específicos de cada modalidad contractual.
- Transformaciones o conversiones de los contratos de trabajo temporales en indefinidos.
- Llamamientos a los trabajadores fijos discontinuos y de los pactos de horas complementarias.
- Entre otros.

La comunicación se efectuará:

- Mediante la presentación en los servicios públicos de empleo de copia de los contratos de trabajo o de sus prórrogas, o mediante la comunicación de los datos que reglamentariamente defina el Ministerio Trabajo y Economía Social.
- Por medios telemáticos.

3.2.- FORMA

El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra.

Se presumirá existente entre todo el que presente un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquel (art. 8TRET). No obstante, esta regla general de amplísima libertad de forma (los contratos serán obligatorios, cualquiera que sea la forma en que se hayan celebrado, siempre que en ellos concurran las condiciones esenciales para su validez del art 1278 CC), el art8 TRET establece <u>la existencia de forma escrita en los casos siguientes:</u>

- ❖ Cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso:
  - Contrato de prácticas y para la formación y el aprendizaje.
  - Contrato a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo.
  - Contrato de trabajo a distancia.
  - Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.
  - Contrato de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
  - Contratos por tiempo determinado.
  - Contrato de trabajo de pescadores.
- ❖ Otros que determine el propio ET y también otras disposiciones fuera de él
- ❖ Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Según el artículo 8.5 ET, la empresa debe informar por escrito a la persona trabajadora y a su representación legal sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, tanto al inicio como ante cualquier modificación, cuando no figuren en el contrato escrito

Consecuencias de la inobservancia de la forma escrita: estas exigencias de forma escrita pueden tener naturaleza constitutiva o declarativa, según la infracción origine la nulidad del contrato o simplemente la ilicitud sancionable administrativamente. Solamente en el caso de embarco le daba carácter constitutivo a la forma escrita (derogado) pero en todos los demás casos se trata de formas declarativas.

3.3.- DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO

Artículos 17 y siguientes de TRET, tales como no discriminación, seguridad y salud en el trabajo, inviolabilidad del trabajador.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento.

El artículo 17.1 ET amplía esta garantía: serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de la persona trabajadora como reacción ante una reclamación en la empresa o una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento de sus derechos laborales (no solo el principio de igualdad de trato).

El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.

Artículo 20 bis TRET. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión. Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Igualdad retributiva (art. 28 ET, modificado por el RDL 39/2026): a trabajo igual o de igual valor, igual salario. Todas las empresas deben llevar un registro retributivo desglosado por sexo, accesible a la representación legal. Las diferencias entre sexos deben justificarse en el registro cuando alcancen el

25 % en empresas de 50 o más trabajadores, o el 5 % en las de 100 o más. Los trabajadores pueden revelar su propio salario y son nulas las cláusulas que lo prohíban.

Periodo de prueba (art. 14 ET): debe pactarse por escrito. Duración máxima de seis meses para técnicos titulados y dos meses para el resto (tres en empresas de menos de 25 trabajadores), salvo que el convenio justifique otra cosa. Es nulo si el trabajador ya desempeñó esas funciones en la empresa, y la extinción empresarial es nula si se debe a embarazo o maternidad.

4.- LA SUSPENSIÓN Y LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

4.1.- LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO.

Según el art. 45 TRET, el contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo de las partes.
b) Las consignadas válidamente en el contrato.
c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
d) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen,
e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
f) Ejercicio de cargo público representativo.
g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
i) Fuerza mayor temporal.
j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
k) Excedencia forzosa.
l) Ejercicio del derecho de huelga.
m) Cierre legal de la empresa.
n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o violencia sexual.
o) Disfrute del permiso parental (Real Decreto ley 5/2023 de 28 de junio).

4.2.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Es la terminación del vínculo que liga a las partes con la consiguiente cesación definitiva de las obligaciones de ambas partes.

El art. 49 TRET explica que el contrato de trabajo se extinguirá:

a) Por mutuo acuerdo de las partes.
b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato
c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
e) Por muerte de la persona trabajadora.
f) Por jubilación del trabajador.
g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7.
i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
k) Por despido del trabajador.
l) Por causas objetivas legalmente procedentes.
m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o violencia sexual.
n) Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, (i) cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, (ii) cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o (iii) cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

4.2.1.- Despido disciplinario articulo 54 ET

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Se considerarán incumplimientos contractuales:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa

Requisitos:

* El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

* El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora

Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

- El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

- El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

4.2.2.- Despido objetivo 52 ET

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.

c) Cuando concurra alguna de las causas de despido colectivo y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.

d) derogada

e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Requisitos: articulo 53 TRET

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días.

- Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.

- Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio

* La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con diferentes modificaciones.