

NOTIFICACIÓN DE LA EMPRESA AL TRABAJADOR DE LA EXTINCIÓN DE SU CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS PRODUCTIVAS, RELACIONADAS CON EL **CORONAVIRUS**

Sepa que el **artículo 2 de la Ley 3/2021**, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, que establecía que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el **CORONAVIRUS** no podían justificar un despido o la extinción de un contrato temporal ha dejado de estar vigente el **28.2.2022**.

No obstante, antes de tomar cualquier decisión de este tipo le recomendamos la lectura de nuestro comentario: **¿Se pueden realizar despidos en las empresas desde el 1 de Marzo?** Para saber cómo actuar.

EMPRESA: (1)
(2)

En (....), a (....) de (....) de (....)

Muy Sr./Sra. nuestro/a:

Por la presente, le comunicamos la extinción de la relación laboral que mantenemos con Ud. mediante despido por causas objetivas, en virtud de lo establecido en el **art. 52. c)** del Estatuto de los Trabajadores.

La causas (3) que motivan la resolución del contrato son las siguientes: (4)

Como usted bien sabe la incidencia de la pandemia del **CORONAVIRUS** en la actividad de la empresa es total y, además, como consecuencia de la aprobación de las distintas restricciones acordadas por las autoridades sanitarias a lo largo de esta crisis sanitaria, nuestra actividad ha estado cerrada completamente al público la mayor parte del tiempo; por lo que la demanda de nuestros servicios por parte de los consumidores ha sido completamente nula.

La breve fase de desescalada, la aprobación del **Real Decreto 926/2020**, de 25 de octubre, por el que se declara el segundo estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2, y sucesivas normas autonómicas dictadas a su amparo, en las distintas oleadas del virus, no han hecho más que agravar la situación, porque la actividad, como usted bien sabe, no ha podido reactivarse.

A mayor abundamiento, y aunque ya existían algunas Sentencias, como la **Sentencia del Juzgado de lo Social N° 1 de Barcelona, de 15 de Diciembre de 2020**, que permitía este tipo de despido, a pesar de la previsión normativa del **Real Decreto-ley 9/2020**, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 y la posterior Ley 3/2012, de 12 de abril; las limitaciones establecidas por estas normas han dejado de estar vigentes desde el 1 de Marzo de 2022.

Por todo ello, y según lo establecido en el **art. 53 del Estatuto de los Trabajadores**, ponemos a su disposición la indemnización de (....) euros, resultante de aplicar el módulo de cálculo de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades; siendo el importe diario del salario que sirve de base para el cálculo el de (...) euros. Igualmente tiene a su disposición la cantidad de (....) euros, en concepto de liquidación, saldo y finiquito, cuyo detalle se adjunta en el documento anexo. (5)

La empresa, conforme a lo establecido en el **art. 53.1.c) del Estatuto de los**

Trabajadores, le informa con un plazo de preaviso de 15 días de que la relación laboral quedará extinguida el próximo día (....) de (....) de (....).

También aprovechamos para informarle que desde el día de hoy y hasta la fecha de rescisión de su contrato podrá disfrutar Ud. de un permiso retribuido de 6 horas semanales con la finalidad de buscar un nuevo empleo.

En el momento de la firma del finiquito tiene Ud. derecho a ser asistido por un representante de los trabajadores, habiéndose dado traslado al comité de empresa/delegado de personal de esta decisión (6) a los efectos oportunos.

Rogándole acuse recibo de ambos documentos, le saluda atentamente.

Recibí el (....) de (....) de (....)

EL TRABAJADOR

POR LA EMPRESA

(....)

(....)

Fdo.: Nombre y apellidos

Fdo.: Nombre y apellidos
Sello de la empresa

(1) Razón social y domicilio de la empresa.

(2) Departamento o cargo de quien remite el documento.

(3) Indicar cuáles son las causas objetivas que concurren.

(4) Exponerlas de forma precisa, clara y detallada. La carta de despido debe dejar claras al trabajador las causas o razones por las que la empresa decide despedirlo; dichas razones hay que describirlas y exponerlas claramente porque la imprecisión en los motivos de despido puede provocar la declaración del despido como improcedente.

(5) Hay que señalar también que, si no se abona la indemnización en el momento efectivo del cese de la relación laboral, o no resulta acreditada la situación de falta de liquidez que se invoca para no ponerla a disposición del trabajador en el momento del preaviso, el despido será declarado improcedente, por no cumplir con los requisitos previstos en el **Art. 53.1 del E.T.**

(6) La comunicación de la decisión de extinguir el contrato por causas objetivas previstas en el **Art. 52 c) del E.T.** debe ponerse en conocimiento de los representantes de los trabajadores obligatoriamente porque, si no se hiciese, el despido será declarado improcedente.

Legislación

Art. 52 R.D.L. 2/2015 Estatuto Trabajadores.

Art. 53 R.D.L. 2/2015 Estatuto Trabajadores.

Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

Ley 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.