

## Notificación de la empresa al trabajador de la extinción de su contrato de trabajo por causas productivas, relacionadas con la crisis energética de la Guerra de ucrania

Sepa que el **Real Decreto-ley 20/2022**, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad establece que en las empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el citado real decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el **30 de junio de 2023**. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida. Asimismo, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el **artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores** por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

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 Guerra de Ucrania en la actividad de la empresa es total pues, como consecuencia del incremento del precio del gas, la electricidad, el combustible y del precio y/o escasez de materias primas, nuestra actividad se ha visto paulatinamente reducida de forma considerable, hasta vernos obligados a periodos de cierre; por la imposibilidad de continuar la producción al ser inasumibles los costes de la misma.

Es cierto que se han aprobado normas que prevén ayudas ante esta situación, pero la enorme dependencia tanto de la energía como de materias primas procedentes de la zona de conflicto, hace que no sea posible continuar con la actividad, en el volumen anterior a esta situación.

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 periodos 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.