

Notificación de la empresa al trabajador de la extinción de su contrato de trabajo por causas productivas, relacionadas con el **CORONAVIRUS**

Sepa que por el **Real Decreto-ley 9/2020**, de 27 de marzo, la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el **CORONAVIRUS** pueden justificar un Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE), pero no pueden justificar un despido o la extinción de un contrato temporal; y si lo realiza puede ser declarado **improcedente o nulo**. No obstante, existen Sentencias como la del TSJ de Aragón, de 15-2-2021, o la del Juzgado de lo Social N° 1 de Barcelona, de 15 de Diciembre de 2020, en las que se permite 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.

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 del **Real Decreto 463/2020**, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, nuestra actividad ha estado cerrada completamente al público; por lo que la demanda de nuestros servicios por parte de los consumidores ha sido completamente nula.

Y tras la breve fase de desescalada, la situación que ha provocado la aprobación del **Real Decreto 926/2020**, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2, junto con las normas autonómicas dictadas a su amparo, no han hecho más que agravar la situación porque la actividad no ha podido reactivarse.

A mayor abundamiento, se indica que la **Sentencia del Juzgado de lo Social N° 1 de Barcelona, de 15 de Diciembre de 2020**, permite 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.

Asimismo, la STSJ de Aragón, de 15 de Febrero de 2021, señala que las empresas que no se han acogido a un ERTE del RD-Ley 8/2020 también pueden realizar extinciones, sin verse afectadas por el **Real Decreto-ley 9/2020**.

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.