

CARTA DE DESPIDO POR ROBO

Lugar : _____ Fecha : _____

Datos de la Empresa :

Nombre o Razón Social : _____

Domicilio Social : _____

Representante Legal : _____

Datos del Trabajador :

Nombre y Apellidos : _____

DNI/NIE : _____

Puesto de Trabajo : _____

Fundamentos de Hecho :

Por medio de la presente se comunica el despido disciplinario del trabajador por la comisión de un robo en las dependencias de la empresa, hecho que ha sido constatado y probado con las oportunas diligencias internas y documentación probatoria. La conducta descrita constituye una falta grave y culpable, vulnerando la buena fe contractual y la confianza necesaria para la relación laboral.

Fundamentos de Derecho :

El despido se fundamenta en lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que contempla el despido disciplinario por incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales. La conducta del trabajador descrita incurre en una falta tipificada legalmente que justifica la extinción del contrato de trabajo con causa justa.

Efectos del Despido :

Con la recepción de esta carta se efectúa la notificación formal del despido disciplinario, extinguiéndose la relación laboral a partir de la fecha de entrega de la presente comunicación. El trabajador deberá entregar en ese momento los materiales y efectos que pertenezcan a la empresa.

Recursos :

El trabajador podrá impugnar el presente despido ante la jurisdicción social en el plazo legal establecido, solicitando la correspondiente tutela judicial de sus derechos.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Por la Empresa

El Trabajador

Fuente original de este documento:

<https://lex-penal.com/carta-de-despido-por-robo/>

¿Le resultó útil esta plantilla?

Encuentre más plantillas actualizadas en:

<https://lex-penal.com/>

Mas plantillas

Esta plantilla está destinada exclusivamente para uso personal y no comercial.

En caso de distribución o publicación, es obligatorio mencionar la fuente.

Esta plantilla se proporciona únicamente como orientación y no constituye asesoramiento legal.

Se recomienda consultar con un profesional del derecho en cada caso particular.