

EJEMPLO: CARTA DE SANCIÓN AL TRABAJADOR POR FALTA GRAVE

Carta de Sanción al Trabajador por Falta Grave

Generado el 07/07/2026 20:11

CARTA DE SANCIÓN AL TRABAJADOR POR FALTA GRAVE

(Estatuto de los Trabajadores, RD Legislativo 2/2015, y LISOS, RD Legislativo 5/2000)

En Valencia, a 7 de julio de 2026.

Yo, María Rodríguez Fernández, mayor de edad, con DNI 49909794R, DECLARO:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- MOTIVO DE LA SANCIÓN

La presente carta de sanción se emite en virtud de lo establecido en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, que permite a la empresa sancionar las faltas laborales conforme a la graduación establecida en las disposiciones legales y el convenio colectivo aplicable. La falta cometida por el trabajador, María Rodríguez Fernández, ha sido clasificada como falta grave, conforme al artículo 54 del mismo Estatuto, debido a El trabajador ha incurrido en una falta grave que afecta al correcto funcionamiento de la empresa.. Esta conducta se considera una transgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza en el desempeño de sus funciones.

SEGUNDA.- DESCRIPCIÓN DE LA FALTA

La falta grave cometida por el trabajador consiste en El trabajador ha incurrido en una falta grave que afecta al correcto funcionamiento de la empresa., lo cual constituye una violación directa de las normas establecidas en el reglamento interno de la empresa y en el convenio colectivo de aplicación, referencia el artículo correspondiente del convenio vigente. Esta conducta fue observada el día el día en que se tomó nota formal y ha sido debidamente documentada en el procedimiento disciplinario seguido por la empresa, conforme a lo estipulado en el artículo 40.2 de la LISOS.

TERCERA.- DURACIÓN Y NATURALEZA DE LA SANCIÓN

La sanción impuesta consiste en una suspensión de empleo y sueldo por un período de La sanción tendrá una duración proporcional a la gravedad de la falta cometida. días, que se iniciará el 01/07/2026 y concluirá el 01/08/2026. Esta medida disciplinaria se adopta en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo aplicable, que permite la suspensión de empleo y sueldo como sanción para faltas graves.

CUARTA.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

El procedimiento disciplinario seguido ha respetado los principios de audiencia y defensa del trabajador, garantizando su derecho a presentar alegaciones y pruebas en su defensa, conforme a lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador fue notificado de la falta y de la apertura del procedimiento disciplinario el día 01/07/2026, teniendo un plazo de El trabajador será notificado de la sanción en un plazo no superior a 5 días hábiles desde la fecha de emisión. días para presentar sus alegaciones.

QUINTA.- DERECHO A ALEGACIONES

El trabajador tiene derecho a presentar alegaciones contra la presente sanción en el plazo de El trabajador será notificado de la sanción en un plazo no superior a 5 días hábiles desde la fecha de emisión. días hábiles a partir de la fecha de recepción de esta carta. Las alegaciones deberán ser presentadas por escrito y dirigidas al departamento de recursos humanos de la empresa, ubicado en Calle de la Industria, 5, 28001 Madrid, o enviadas al correo electrónico contacto@construccionesperez.com.

SEXTA.- PROPORCIONALIDAD Y JUSTIFICACIÓN DE LA SANCIÓN

La sanción impuesta es proporcional a la gravedad de la falta cometida, conforme a la jurisprudencia vigente que establece que las sanciones deben ser adecuadas a la conducta sancionada. En este sentido, se ha considerado la naturaleza de la falta, las circunstancias concurrentes y el historial disciplinario del trabajador. La justificación de la sanción se basa en la necesidad de mantener la disciplina y el orden en el entorno laboral.

SÉPTIMA.- PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

En cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), se informa al trabajador que sus datos personales serán tratados con la finalidad de gestionar el procedimiento disciplinario. La base legal para este tratamiento es el cumplimiento de obligaciones legales y el interés legítimo de la empresa en mantener la disciplina laboral. El trabajador tiene derecho a acceder, rectificar, suprimir sus datos, así como otros derechos reconocidos en la normativa de protección de datos. Para ejercer estos derechos, puede dirigirse al delegado de protección de datos de la empresa en contacto@construccionesperez.com.

OCTAVA.- LEGISLACIÓN APLICABLE Y JURISDICCIÓN

La presente sanción se rige por la legislación española, en particular por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Para la resolución de cualquier controversia que pudiera surgir en relación con esta sanción, las partes se someten a la

jurisdicción de los Juzgados y Tribunales de Valencia, renunciando expresamente a cualquier otro fuero que pudiera corresponderles.

Y para que así conste, firmo la presente declaración.

FIRMAS

EL FIRMANTE

Fdo.: María Rodríguez Fernández
DNI: 49909794R