

ACUERDO TRANSACCIONAL DE DESPIDO

En _____ a _____ de _____

PARTES

1. EMPRESA: _____

Representada por: _____

Cargo: _____

2. TRABAJADOR/A: _____

Nombre y Apellidos: _____

DNI/NIE: _____ Domicilio: _____

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las partes, reconociendo mutua y recíprocamente sus respectivos derechos y obligaciones, y con el fin de evitar conflictos futuros relacionados con la extinción de la relación laboral que les une, acuerdan celebrar el presente Acuerdo Transaccional de Despido, con sujeción a las siguientes cláusulas.

CLÁUSULAS

1. Extinción de la relación laboral: El trabajador/a cesa en su puesto de trabajo por voluntad de ambas partes mediante el presente acuerdo, con efectos a partir del día _____

2. Indemnización: La empresa abonará al trabajador/a, en concepto de finiquito y acuerdo transaccional, la cantidad de _____ euros (€ _____) en un único pago.

3. Liquidación de haberes: Asimismo, la empresa abonará al trabajador/a las cantidades que correspondan por salarios pendientes, vacaciones no disfrutadas y demás conceptos laborales devengados hasta la fecha de extinción.

4. Renuncia y finiquito: El trabajador/a manifiesta que, tras recibir la cantidad indicada, no tiene reclamación alguna contra la empresa por motivo de la extinción de la relación laboral, otorgando en este acto finiquito.

5. Confidencialidad: Las partes acuerdan mantener en estricta confidencialidad las condiciones del presente acuerdo, salvo requerimiento legal o consentimiento mutuo por escrito.

En _____, a _____ de _____ de 20____.

POR LA EMPRESA

POR EL TRABAJADOR/A

Firma

Firma

Fuente original del documento:

<https://experto-administrativo.com/acuerdo-transaccional-despido/>

¿Te ha resultado útil esta plantilla?

Descubre más documentos actualizados en:

<https://experto-administrativo.com>

Visítanos

Plantilla de uso personal y gratuito. Prohibido su uso comercial.

Si se comparte o publica, debe mencionarse la fuente.

Esta plantilla tiene carácter orientativo y no constituye asesoramiento legal.
Se recomienda consultar a un abogado laboral especializado para cada caso.