

DOCUMENTO INFORMATIVO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 8.5 del Estatuto de los Trabajadores · Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre (BOE núm. 228, de 15/09/2026)

Este documento informa por escrito a la persona trabajadora, antes del inicio de la relación laboral, de los elementos esenciales del contrato y de las principales condiciones de trabajo (arts. 3, 6 y 7 RD 723/2026). Complementa al contrato de trabajo; en caso de discrepancia, prevalece lo pactado en el contrato, la ley y el convenio colectivo aplicable.

Cómo cumplimentarlo

Parte 1: la rellena la empresa junto con la persona trabajadora. Solo incluye los datos que conocen ustedes.

Parte 2: la completa la gestoría con los datos de la empresa y del convenio que ya constan en nuestros archivos. No es necesario rellenarla.

Las casillas se marcan con un clic. Deje en blanco lo que no aplique.

Al firmar, empresa y persona trabajadora rubrican **todas las páginas** en el espacio del pie.

PARTE 1 · DATOS DE LA PERSONA TRABAJADORA Y CONDICIONES PACTADAS PARA ESTE CONTRATO

1. Persona trabajadora art. 3.2.a

Nombre y apellidos			NIF / NIE	
Fecha de nacimiento		Nacionalidad		
Nº afiliación SS (NAF)		Teléfono		
Correo electrónico		Titulación académica		
Cuenta bancaria (IBAN)	ES			
Domicilio				

2. Contrato y puesto arts. 3.2.b, d, h

Fecha de inicio		Periodo de prueba <i>Indique la duración</i>	
Periodo de prueba: experiencias y obligaciones <i>Solo si hay prueba. Tareas a realizar y medios que aporta la empresa</i>			
Puesto y funciones principales			
Duración del contrato	☐ Indefinido ☐ Fijo-discontinuo ☐ Temporal		
Si es temporal: DURACIÓN PREVISTA <i>Ej.: 6 meses, o hasta la reincorporación de la persona sustituida</i>		Fecha de fin <i>Obligatoria si se conoce</i>	
Causa (si es temporal)	☐ Circunstancias de la producción ☐ Sustitución ☐ Otra:		
Circunstancias concretas <i>Qué hecho concreto justifica la contratación temporal</i>			
Conexión con la duración <i>Por qué esas circunstancias requieren la duración prevista</i>			

3. Lugar de trabajo art. 3.2.c

Centro de trabajo <i>Dirección donde trabajará</i>			
Teletrabajo	☐ No ☐ Sí	Otros	☐ Varios centros ☐ Móvil / itinerante ☐ Elige libremente
Días y horario de teletrabajo <i>Solo si hay teletrabajo</i>			
Centro de adscripción en teletrabajo <i>Centro al que queda adscrita la persona que teletrabaja</i>			

4. Salario art. 3.2.f

Salario bruto total <i>Indique el importe y si es anual o mensual</i>	Importe: € ☐ Anual ☐ Mensual
Retribución variable <i>Bonus, comisiones, incentivos. Si existe, explique cómo se calcula, qué requisitos dan derecho a cobrarla y cuándo se cobra</i>	☐ No ☐ Sí <i>Cómo se calcula:</i> (objetivos, fórmula, importes) <i>Requisitos para tener derecho:</i> (criterios que determinan su percepción) <i>Cuándo se cobra:</i> (periodicidad / fecha de abono)

5. Jornada y horario art. 3.2.g

Jornada	☐ Completa ☐ Parcial	Horas semanales <i>Si es parcial, indicar %</i>	
Días y horario			
Particularidades	☐ Trabajo nocturno ☐ A turnos ☐ Horario irregular		
Detalle <i>Franja nocturna, sistema de turnos, etc.</i>			
Horas extra	☐ No ☐ Sí	Se compensan con	☐ Pago ☐ Descanso
Preaviso de inicio y cancelación de tareas <i>Antelación con que se avisa del inicio de una tarea o de su cancelación</i>			
Solo fijos-discontinuos <i>Periodos estimados de actividad e inactividad y cómo se avisa del llamamiento</i>			

6. Sistemas algorítmicos art. 3.2.k

La empresa no utiliza algoritmos ni sistemas automatizados de cálculo o de toma de decisiones que afecten a las condiciones de trabajo (art. 3.2.k).

PARTE 2 · DATOS DE LA EMPRESA, CONVENIO Y SEGURIDAD SOCIAL

7. Empresa arts. 3.2.a, c

Razón social			
NIF		Código cuenta cotización	
Representante y cargo			
Domicilio social			

8. Convenio colectivo y clasificación arts. 3.2.e, o

Convenio aplicable <i>Denominación y código</i>			
Publicación (boletín y fecha)		Vigencia	
Ultraactividad	☐ No ☐ Sí desde:		
Grupo profesional / nivel / categoría			

9. Tiempo de trabajo según convenio art. 3.2.g

Jornada anual	horas	Vacaciones	☐ Naturales ☐ Laborables Días:
Disfrute de vacaciones <i>Calendario y preaviso de 2 meses (art. 38 ET)</i>			
Distribución irregular <i>Sistema y preavisos (mín. 5 días, art. 34.2 ET)</i>			
Modificación de jornada y cambios de turno <i>Supuestos y procedimiento</i>			
Horas extra pagadas: precio por hora <i>Según convenio o contrato; nunca inferior al valor de la hora ordinaria (art. 35.1 ET)</i>	€/hora		
Horas extra compensadas con descanso: plazo para disfrutarlo <i>Tiempo máximo para dar el descanso desde que se hicieron las horas. Salvo convenio, 4 meses (art. 35.1 ET)</i>	meses		

10. Salario: desglose y forma de pago art. 3.2.f

Concepto	Importe bruto (€)	Periodicidad
Salario base		☐ Mensual ☐ Anual
Complemento 1:		☐ Mensual ☐ Anual
Complemento 2:		☐ Mensual ☐ Anual
Complemento 3:		☐ Mensual ☐ Anual
Complemento 4:		☐ Mensual ☐ Anual
Complemento 5:		☐ Mensual ☐ Anual
Complemento 6:		☐ Mensual ☐ Anual
Pagas extraordinarias	Nº:	☐ Prorrataadas ☐ No prorrataadas
Total bruto anual		
Forma de pago	☐ Transferencia ☐ Otro:	Fecha de abono:

11. Formación y extinción arts. 3.2.i, n

Formación <i>Inicial, PRL, 20 h/año (art. 23.3 ET)</i>			
Extinción: procedimiento <i>Comunicación escrita, arts. 49-56 ET</i>			
Preaviso de la empresa		Preaviso en dimisión	

12. Igualdad, conciliación y no discriminación arts. 3.2.l, m

Plan de igualdad	☐ No aplicable ☐ Sí Registro REGCON / vigencia:
Política de conciliación propia	☐ No ☐ Sí Dónde consultarla:
Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	
Medidas LGTBI	☐ No ☐ Sí Dónde consultarlas:

13. Seguridad Social y previsión social art. 3.2.p

Mutua (contingencias profesionales)		Incapacidad temporal (cont. comunes)	☐ INSS ☐ Mutua
Colaboración en la gestión	☐ No ☐ Sí		
Mejoras voluntarias <i>Complemento IT, seguros</i>	☐ No ☐ Sí		
Plan de pensiones de empresa	☐ No ☐ Sí Plan, gestora y aportación:		

14. Modificación de las condiciones art. 3.2.q

El contenido de la prestación, la clasificación profesional, el salario y el tiempo de trabajo solo podrán modificarse en los supuestos y por los procedimientos siguientes, en los términos previstos en la ley y en el convenio aplicable:

- **Movilidad funcional (art. 39 ET).** Cambio de funciones dentro del grupo profesional, o fuera de él cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible, comunicándolo a la representación legal de las personas trabajadoras. Si las nuevas funciones son superiores se percibe la retribución correspondiente a estas; si son inferiores se mantiene la de origen.
- **Modificación sustancial de condiciones (art. 41 ET).** Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, en materias como jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento o funciones. Si es individual, se notifica por escrito a la persona afectada y a sus representantes con al menos 15 días de antelación a su efectividad; si es colectiva, exige un periodo de consultas de hasta 15 días. La persona afectada puede impugnarla y, en los supuestos legalmente previstos, extinguir el contrato con una indemnización de 20 días por año de servicio (máximo 9 mensualidades).
- **Inaplicación del convenio (art. 82.3 ET).** Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo periodo de consultas con la representación legal (o comisión designada al efecto) y acuerdo o, en su defecto, los procedimientos de solución de discrepancias previstos.
- **Distribución irregular de la jornada (art. 34.2 ET).** Salvo pacto o convenio distinto, la empresa puede distribuir de forma irregular hasta el 10 % de la jornada anual, respetando los descansos mínimos y avisando con al menos 5 días de antelación del día y la hora de la prestación.
- **Clasificación profesional (arts. 22 a 24 ET).** El cambio de grupo o categoría se produce por movilidad funcional o por el sistema de ascensos previsto en el convenio o en acuerdo colectivo.

Procedimiento específico del convenio o pacto <i>Si el convenio o un acuerdo de empresa prevé reglas propias</i>	
--	--

ENTREGA Y ACUSE DE RECIBO art. 6

Soporte de entrega
☐ Papel ☐ Electrónico Email / portal del empleado:

Se entrega en un soporte que la persona trabajadora puede almacenar e imprimir; la empresa conserva prueba de la entrega. La persona trabajadora declara recibirlo antes del inicio de la relación laboral, en la fecha indicada junto a su firma. Ambas partes rubrican todas las páginas en el espacio habilitado al pie.

Por la empresa	La persona trabajadora
Firma	Firma
Nombre:	Nombre:
Fecha:	Fecha de recepción:

Comunicación de modificaciones arts. 5 y 7.3

Los cambios se comunicarán por escrito como tarde el día en que surtan efecto, salvo que el dato se informara por remisión a la ley o al convenio y cambie esa norma (art. 5.2).