MODELO DE DOCUMENTO INFORMATIVO SOBRE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO APLICABLE A LAS RELACIONES LABORALES DE DURACIÓN SUPERIOR A CUATRO SEMANAS

1. INFORMACIÓN GENERAL

A) IDENTIDAD DE LAS PARTES QUE SUSCRIBEN EL CONTRATO DE TRABAJO

NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA TRABAJADORA

NIF/NIE DE LA PERSONA TRABAJADORA

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

CIF/NIF EMPRESA

DOMICILIO SOCIAL DE LA EMPRESA

CENTRO DE TRABAJO HABITUAL DONDE SE PRESTA EL SERVICIO

CENTRO DE TRABAJO AL QUE ESTÁ ADSCRITA LA PERSONA TRABAJADORA EN TRABAJO A DISTANCIA

CENTROS ITINERANTES, DIFERENTES CENTROS DE TRABAJO O DETERMINACIÓN LIBRE DEL LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO.
INDICAR SI CONCURREN ESTAS CIRCUNSTANCIAS

B) RELACIÓN LABORAL

TIPO DE RELACIÓN LABORAL

FECHA INICIO RELACIÓN LABORAL (dd/mm/aaaa)

CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL

EN RELACIONES LABORALES TEMPORALES:

DURACIÓN PREVISTA DEL CONTRATO

FECHA FIN RELACIÓN LABORAL (dd/mm/aaaa)

CAUSA HABILITANTE DE LA CONTRATACIÓN

CIRCUNSTANCIAS CONCRETAS QUE JUSTIFICAN LA CONTRATACIÓN

CONEXIÓN CON LA DURACIÓN PREVISTA DEL CONTRATO

C) PUESTO DE TRABAJO

CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL

CARACTERIZACIÓN O DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PUESTO DE TRABAJO, EN TÉRMINOS QUE PERMITAN CONOCER CON SUFICIENTE PRECISIÓN EL CONTENIDO ESPECÍFICO DEL TRABAJO

D) SALARIO

CUANTÍA DEL SALARIO BASE (*)

CUANTÍA DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES (*)

PERIODICIDAD (*)

MÉTODO PAGO (*)

MODO DE CÁLCULO DE LOS CONCEPTOS SALARIALES VARIABLES

CRITERIOS QUE DETERMINAN LA PERCEPCIÓN DE LOS CONCEPTOS SALARIALES VARIABLES

(*) Esta información podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.

E) TIEMPO DE TRABAJO

DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN HORARIA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO (*)
TRABAJO NOCTURNO O A TURNOS (*)
PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DE LOS TURNOS Y LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA (*)
ACUERDOS RELATIVOS A HORAS EXTRAS Y SU RETRIBUCIÓN (*)

(*) Esta información podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.

DURACIÓN DE LAS VACACIONES Y PROCEDIMIENTOS PARA FIJAR EL PERIODO O PERIODOS DE SU DISFRUTE (*)
SISTEMA PARA LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA
PERIODOS DE PREAVISO PARA EL INICIO Y CANCELACIÓN DE TAREAS
PERIODOS ESTIMADOS DE ACTIVIDAD E INACTIVIDAD EN CONTRATOS INDEFINIDOS FIJOS DISCONTINUOS

(*) Esta información podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.

F) PERÍODO DE PRUEBA, CUANDO SE CONCIERTE

DURACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA (*)

INFORMACIÓN RELATIVA A LAS OBLIGACIONES RESPECTIVAS DE LA EMPRESA Y DE LA PERSONA TRABAJADORA A REALIZAR LAS EXPERIENCIAS QUE CONSTITUYAN EL OBJETO DE LA PRUEBA (*)

G) FORMACIÓN

FORMACIÓN A PROPORCIONAR POR LA EMPRESA, EN EL SUPUESTO DE QUE SEA OBLIGATORIA PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO (*)

H) EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL, EN EL CASO DE PERSONAS TRABAJADORAS CEDIDAS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

IDENTIDAD DE LA EMPRESA USUARIA Y LA CAUSA QUE HABILITA A LA CELEBRACIÓN DE CADA CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN

(*) Esta información podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.

I) EXISTENCIA DE SISTEMAS ALGORÍTMICOS O AUTOMATIZADOS DE TOMA DE DECISIONES RELACIONADOS CON A FIJACIÓN, VARIACIÓN O MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

J) IDENTIFICACIÓN, SI EXISTE, DEL PLAN DE IGUALDAD APLICABLE A LA EMPRESA, EN CASO DE QUE SE DISPONGA, POLÍTICA EMPRESARIAL DE CONCILIACIÓN Y PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA

K) MEDIDAS Y RECURSOS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI, EN CASO DE QUE SE DISPONGA DE ELLOS

(*) Esta información podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.

L) PROCEDIMIENTO DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO, INCLUIDOS LOS REQUISITOS FORMALES Y LA DURACIÓN DE LOS PLAZOS DE PREAVISO (*)

M) CONVENIO O CONVENIOS COLECTIVOS APLICABLES A LA RELACIÓN LABORAL

N) SISTEMA DE COLABORACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL QUE OPERA EN LA EMPRESA (*)

O) SUPUESTOS Y PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA MODIFICAR EL CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL, LA CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL, EL SALARIO Y EL TIEMPO DE TRABAJO

(*) Esta información podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.

2. INFORMACIÓN ADICIONAL EN LOS SUPUESTOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL EXTRANJERO. APLICABLE SOLO SI LA DURACIÓN DE CADA PERIODO DE TRABAJO EN EL EXTRANJERO REBASA LAS CUATRO SEMANAS CONSECUTIVAS

A) EL PAÍS O PAÍSES EN LOS QUE DEBE LLEVARSE A CABO EL TRABAJO

B) LA DURACIÓN DEL TRABAJO QUE VAYA A PRESTARSE EN EL EXTRANJERO

C) LA MONEDA DE CURSO LEGAL EN LA QUE SE PAGARÁ EL SALARIO (*)

D) LAS RETRIBUCIONES EN DINERO O EN ESPECIE, ASÍ COMO LAS COMPENSACIONES POR GASTOS, GASTOS DE VIAJE, DIETAS Y LAS VENTAJAS VINCULADAS A LA CIRCUNSTANCIA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL EXTRANJERO

E) SI SE ENCUENTRA PREVISTA LA REPATRIACIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA Y SUS CONDICIONES

(*) Esta información podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.

3. EN EL CASO DE UNA PERSONA TRABAJADORA DESPLAZADA AL TERRITORIO DE ESTADOS MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA O DE ESTADOS SIGNATARIOS DEL ACUERDO SOBRE EL ESPACIO ECONÓMICO EUROPEO EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TRANSNACIONAL

A) RETRIBUCIONES A LAS QUE ESTA TIENE DERECHO CON ARREGLO A LA LEGISLACIÓN APLICABLE DEL ESTADO MIEMBRO DE ACOGIDA (*)

B) DISPOSICIÓN RELATIVA AL REEMBOLSO DE LOS GASTOS DE VIAJE, ALOJAMIENTO, MANUTENCIÓN Y, DE EXISTIR, COMPLEMENTO ESPECÍFICO POR DESPLAZAMIENTO

C) ENLACE AL PORTAL WEB OFICIAL ÚNICO A ESCALA NACIONAL EN MATERIA DE DESPLAZAMIENTO DESARROLLADO POR EL ESTADO O ESTADOS MIEMBROS DE ACOGIDA

(*) Esta información podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que dicha referencia sea precisa y permita identificar claramente las disposiciones aplicables.

En a de de

El/la representante
de la empresa



IMPORTANTE:

**El formulario original se genera protegido para evitar modificaciones durante su cumplimentación.
Una vez finalizada ésta, debe generarse un nuevo documento, destinado exclusivamente a la firma electrónica, mediante la impresión a PDF utilizando la impresora "Microsoft Print to PDF".**

**Este nuevo documento no incorporará restricciones de seguridad
y podrá ser firmado electrónicamente por las personas intervinientes,
siendo la propia firma electrónica la que garantizará la integridad del documento.**

Generar PDF para firma

**En caso de que este documento no se firme por medios electrónicos,
todas las páginas cumplimentadas deberán ir firmadas en el margen izquierdo para mayor seguridad jurídica.**

**Una vez firmado este documento, se pondrá a disposición de la persona trabajadora
mediante entrega en formato electrónico o en soporte papel, siempre que sea accesible,
que se pueda almacenar e imprimir y que la empresa conserve la prueba de la transmisión o recepción.**