

Información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de trabajo

Artículo 3 del Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre

Empresa: Bar La Esquina, S.L. (NIF B000000000)

Persona trabajadora: Lucía Martín Pérez

a) Identidad de las partes

Art. 3.2.a) del Real Decreto 723/2026

Empresa: Bar La Esquina, S.L., con NIF B000000000. Persona trabajadora: Lucía Martín Pérez, con DNI/NIE 00000000T.

b) Fecha de inicio y duración

Art. 3.2.b) del Real Decreto 723/2026

Fecha de comienzo de la relación laboral: 6 de octubre de 2026. Contrato indefinido.

c) Domicilio y centro de trabajo

Art. 3.2.c) del Real Decreto 723/2026

Domicilio social: C/ Mayor 12, 28013 Madrid. La persona trabajadora presta sus servicios en ese mismo domicilio.

d) Contenido del trabajo y causa de la temporalidad

Art. 3.2.d) del Real Decreto 723/2026

Contenido de la prestación laboral: Atención a clientes en barra y sala, preparación de bebidas y cafés, cobro y limpieza de la zona de trabajo.

e) Grupo o categoría profesional

Art. 3.2.e) del Real Decreto 723/2026

Grupo o categoría profesional: Grupo II, camarero/a. Puesto de trabajo: Camarera de barra.

f) Salario

Art. 3.2.f) del Real Decreto 723/2026

Salario base: 1400,00 € brutos al mes. Complementos salariales: Plus de transporte, 60,00 € brutos al mes. 2 pagas extraordinarias al año. Periodicidad de pago: mensual. Método de pago: transferencia bancaria. No hay conceptos salariales variables.

g) Tiempo de trabajo y vacaciones

Art. 3.2.g) del Real Decreto 723/2026

Jornada completa de 40 horas semanales y la jornada anual que fije el convenio colectivo aplicable. Distribución horaria: De martes a sábado, de 10:00 a 14:00 y de 19:00 a 23:00. No se realiza trabajo nocturno ni a turnos. Modificación de la jornada y cambios de turno: La duración y la distribución de la jornada, y en su caso los turnos, solo podrán modificarse en los supuestos y con los procedimientos previstos en el convenio colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores: distribución irregular de la jornada (art. 34.2) y modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41). Horas extraordinarias: La realización de horas extraordinarias es voluntaria, salvo pacto en convenio o contrato, con un máximo de 80 al año. Se retribuyen en la cuantía que fije el convenio, nunca inferior al valor de la hora ordinaria, o se compensan con descanso retribuido; sin pacto, se compensan con descanso en los cuatro meses siguientes (art. 35 del

Estatuto de los Trabajadores). Vacaciones: 30 días naturales al año. El periodo o periodos de disfrute se fijan de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, de conformidad con lo previsto en el convenio colectivo. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan al menos dos meses antes del comienzo del disfrute (art. 38 del Estatuto de los Trabajadores). No se establece una distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

h) Periodo de prueba

Art. 3.2.h) del Real Decreto 723/2026

Duración del periodo de prueba: 2 meses. La empresa y la persona trabajadora están obligadas a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba. Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes puede resolver la relación laboral (art. 14 del Estatuto de los Trabajadores).

i) Derecho a formación

Art. 3.2.i) del Real Decreto 723/2026

La persona trabajadora tiene derecho a la formación necesaria para adaptarse a las modificaciones de su puesto, a cargo de la empresa y considerada tiempo de trabajo efectivo; a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo cuando tenga al menos un año de antigüedad (art. 23 del Estatuto de los Trabajadores); a la formación en prevención de riesgos laborales (art. 19 de la Ley 31/1995), y a la que establezca el convenio colectivo.

j) Empresa de trabajo temporal

Art. 3.2.j) del Real Decreto 723/2026

La persona trabajadora no ha sido cedida por una empresa de trabajo temporal.

k) Sistemas algorítmicos o automatizados

Art. 3.2.k) del Real Decreto 723/2026

La empresa no utiliza sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones que afecten a las condiciones de trabajo.

l) Plan de igualdad, conciliación y protocolo de acoso

Art. 3.2.l) del Real Decreto 723/2026

La empresa no dispone de plan de igualdad. La empresa no dispone de una política de conciliación propia distinta de la prevista en la legislación laboral y en el convenio colectivo. Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo: Tablón del local y copia entregada junto a este documento.

m) Medidas para la igualdad de las personas LGTBI

Art. 3.2.m) del Real Decreto 723/2026

La empresa no dispone de un conjunto planificado de medidas y recursos para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

n) Fin del contrato y preavisos

Art. 3.2.n) del Real Decreto 723/2026

El contrato se extinguirá por las causas y con los requisitos formales previstos en el artículo 49 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. El despido se comunica por escrito, indicando los hechos que lo motivan y la fecha de efectos (arts. 53 y 55); en el despido por causas objetivas, la empresa debe dar un preaviso de 15 días. En caso de dimisión, la persona trabajadora debe dar el preaviso que fije el convenio colectivo o, en su defecto, la costumbre del lugar. En los contratos temporales de más de un año, la parte que denuncie el contrato debe notificarlo con al menos 15 días de antelación (art. 49.1.c).

o) Convenio colectivo

Art. 3.2.o) del Real Decreto 723/2026

Convenio colectivo aplicable: Convenio colectivo de hostelería de la Comunidad de Madrid. Código: 28000000012025. Publicación: BOCM de 15 de marzo de 2025. Vigencia: Del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2027.

p) Seguridad Social

Art. 3.2.p) del Real Decreto 723/2026

Entidad gestora de la Seguridad Social: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Mutua colaboradora con la Seguridad Social: Fremap, para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La empresa no colabora directamente en la gestión de la Seguridad Social. No existen mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social ni planes o fondos de pensiones promovidos en favor de la persona trabajadora.

q) Posibles cambios en las condiciones

Art. 3.2.q) del Real Decreto 723/2026

Las condiciones de los apartados d), e), f) y g) solo podrán modificarse en los supuestos y con los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (movilidad funcional, art. 39; modificación sustancial de condiciones de trabajo, art. 41; distribución irregular de la jornada, art. 34.2) y en el convenio colectivo. Cualquier cambio se comunicará por escrito lo antes posible y, como tarde, el día en que surta efecto (arts. 5 y 7.3 del Real Decreto 723/2026).

Recibí

Recibí el presente documento informativo sobre los elementos esenciales de mi contrato de trabajo y las principales condiciones de trabajo (artículo 3 del Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre).

En _____, a ____ de _____ de _____

La persona trabajadora

Por la empresa

Información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de trabajo

Artículo 3 del Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre

Empresa: Bar La Esquina, S.L. (NIF B000000000)

Persona trabajadora: Lucía Martín Pérez

a) Identidad de las partes

Art. 3.2.a) del Real Decreto 723/2026

Empresa: Bar La Esquina, S.L., con NIF B000000000. Persona trabajadora: Lucía Martín Pérez, con DNI/NIE 00000000T.

b) Fecha de inicio y duración

Art. 3.2.b) del Real Decreto 723/2026

Fecha de comienzo de la relación laboral: 6 de octubre de 2026. Contrato indefinido.

c) Domicilio y centro de trabajo

Art. 3.2.c) del Real Decreto 723/2026

Domicilio social: C/ Mayor 12, 28013 Madrid. La persona trabajadora presta sus servicios en ese mismo domicilio.

d) Contenido del trabajo y causa de la temporalidad

Art. 3.2.d) del Real Decreto 723/2026

Contenido de la prestación laboral: Atención a clientes en barra y sala, preparación de bebidas y cafés, cobro y limpieza de la zona de trabajo.

e) Grupo o categoría profesional

Art. 3.2.e) del Real Decreto 723/2026

Grupo o categoría profesional: Grupo II, camarero/a. Puesto de trabajo: Camarera de barra.

f) Salario

Art. 3.2.f) del Real Decreto 723/2026

Salario base: 1400,00 € brutos al mes. Complementos salariales: Plus de transporte, 60,00 € brutos al mes. 2 pagas extraordinarias al año. Periodicidad de pago: mensual. Método de pago: transferencia bancaria. No hay conceptos salariales variables.

g) Tiempo de trabajo y vacaciones

Art. 3.2.g) del Real Decreto 723/2026

Jornada completa de 40 horas semanales y la jornada anual que fije el convenio colectivo aplicable. Distribución horaria: De martes a sábado, de 10:00 a 14:00 y de 19:00 a 23:00. No se realiza trabajo nocturno ni a turnos. Modificación de la jornada y cambios de turno: La duración y la distribución de la jornada, y en su caso los turnos, solo podrán modificarse en los supuestos y con los procedimientos previstos en el convenio colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores: distribución irregular de la jornada (art. 34.2) y modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41). Horas extraordinarias: La realización de horas extraordinarias es voluntaria, salvo pacto en convenio o contrato, con un máximo de 80 al año. Se retribuyen en la cuantía que fije el convenio, nunca inferior al valor de la hora ordinaria, o se compensan con descanso retribuido; sin pacto, se compensan con descanso en los cuatro meses siguientes (art. 35 del

Ejemplar para la empresa: firmar y conservar como prueba de entrega

Estatuto de los Trabajadores). Vacaciones: 30 días naturales al año. El periodo o periodos de disfrute se fijan de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, de conformidad con lo previsto en el convenio colectivo. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan al menos dos meses antes del comienzo del disfrute (art. 38 del Estatuto de los Trabajadores). No se establece una distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

h) Periodo de prueba

Art. 3.2.h) del Real Decreto 723/2026

Duración del periodo de prueba: 2 meses. La empresa y la persona trabajadora están obligadas a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba. Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes puede resolver la relación laboral (art. 14 del Estatuto de los Trabajadores).

i) Derecho a formación

Art. 3.2.i) del Real Decreto 723/2026

La persona trabajadora tiene derecho a la formación necesaria para adaptarse a las modificaciones de su puesto, a cargo de la empresa y considerada tiempo de trabajo efectivo; a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo cuando tenga al menos un año de antigüedad (art. 23 del Estatuto de los Trabajadores); a la formación en prevención de riesgos laborales (art. 19 de la Ley 31/1995), y a la que establezca el convenio colectivo.

j) Empresa de trabajo temporal

Art. 3.2.j) del Real Decreto 723/2026

La persona trabajadora no ha sido cedida por una empresa de trabajo temporal.

k) Sistemas algorítmicos o automatizados

Art. 3.2.k) del Real Decreto 723/2026

La empresa no utiliza sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones que afecten a las condiciones de trabajo.

l) Plan de igualdad, conciliación y protocolo de acoso

Art. 3.2.l) del Real Decreto 723/2026

La empresa no dispone de plan de igualdad. La empresa no dispone de una política de conciliación propia distinta de la prevista en la legislación laboral y en el convenio colectivo. Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo: Tablón del local y copia entregada junto a este documento.

m) Medidas para la igualdad de las personas LGTBI

Art. 3.2.m) del Real Decreto 723/2026

La empresa no dispone de un conjunto planificado de medidas y recursos para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

n) Fin del contrato y preavisos

Art. 3.2.n) del Real Decreto 723/2026

El contrato se extinguirá por las causas y con los requisitos formales previstos en el artículo 49 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. El despido se comunica por escrito, indicando los hechos que lo motivan y la fecha de efectos (arts. 53 y 55); en el despido por causas objetivas, la empresa debe dar un preaviso de 15 días. En caso de dimisión, la persona trabajadora debe dar el preaviso que fije el convenio colectivo o, en su defecto, la costumbre del lugar. En los contratos temporales de más de un año, la parte que denuncie el contrato debe notificarlo con al menos 15 días de antelación (art. 49.1.c).

Ejemplar para la empresa: firmar y conservar como prueba de entrega

o) Convenio colectivo

Art. 3.2.o) del Real Decreto 723/2026

Convenio colectivo aplicable: Convenio colectivo de hostelería de la Comunidad de Madrid. Código: 28000000012025. Publicación: BOCM de 15 de marzo de 2025. Vigencia: Del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2027.

p) Seguridad Social

Art. 3.2.p) del Real Decreto 723/2026

Entidad gestora de la Seguridad Social: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Mutua colaboradora con la Seguridad Social: Fremap, para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La empresa no colabora directamente en la gestión de la Seguridad Social. No existen mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social ni planes o fondos de pensiones promovidos en favor de la persona trabajadora.

q) Posibles cambios en las condiciones

Art. 3.2.q) del Real Decreto 723/2026

Las condiciones de los apartados d), e), f) y g) solo podrán modificarse en los supuestos y con los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (movilidad funcional, art. 39; modificación sustancial de condiciones de trabajo, art. 41; distribución irregular de la jornada, art. 34.2) y en el convenio colectivo. Cualquier cambio se comunicará por escrito lo antes posible y, como tarde, el día en que surta efecto (arts. 5 y 7.3 del Real Decreto 723/2026).

Recibí

Recibí el presente documento informativo sobre los elementos esenciales de mi contrato de trabajo y las principales condiciones de trabajo (artículo 3 del Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre).

En _____, a ____ de _____ de _____

La persona trabajadora

Por la empresa