

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

Persona empleadora: Ana López García (NIF 00000000T)

Persona trabajadora: Rosa Díaz Núñez

a) Identidad de las partes

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

Persona empleadora: Ana López García, con NIF 00000000T. Persona trabajadora: Rosa Díaz Núñez.

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 de la persona empleadora: C/ Sol 5, 41001 Sevilla. 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: Limpieza del domicilio y preparación de comidas.

e) Grupo o categoría profesional

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

Grupo o categoría profesional: Empleado/a de hogar. Puesto de trabajo: Empleada de hogar.

f) Salario

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

Salario base: 10,00 € brutos a la hora. No se perciben complementos salariales. El salario por hora incluye todos los conceptos retributivos, también la parte proporcional de las pagas extraordinarias y de las vacaciones (art. 8.5 del Real Decreto 1620/2011). 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 a tiempo parcial de 20 horas semanales. Distribución horaria: De lunes a viernes, de 9:00 a 13:00. No se realiza trabajo nocturno ni a turnos. Modificación de la jornada y cambios de turno: El horario se fija por acuerdo entre las partes (art. 9.1 del Real Decreto 1620/2011). Los cambios de jornada u horario se acordarán entre ambas partes o, en su defecto, se regirán por el Estatuto de los Trabajadores en lo que resulte compatible con esta relación especial (art. 3 del Real Decreto 1620/2011). Horas extraordinarias: Al tratarse de un contrato a tiempo parcial, no se pueden realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (arts. 12.4.c y 35.3 del Estatuto de los Trabajadores). Las horas complementarias, si se pactan, se regirán por el art. 12.5 del Estatuto de los Trabajadores. Vacaciones: 30 días naturales al año. Pueden dividirse en varios periodos, uno de ellos de al menos 15 días naturales seguidos. Las fechas se acuerdan entre las partes; a falta de acuerdo, la persona

empleadora puede fijar 15 días según las necesidades familiares y la persona trabajadora elige libremente el resto. Las fechas se conocerán con dos meses de antelación (art. 9.7 del Real Decreto 1620/2011). 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

No se pacta periodo de prueba.

i) Derecho a formación

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

La persona trabajadora tiene derecho a recibir, al ser contratada, formación en prevención de riesgos laborales centrada en las tareas del hogar, a través de la plataforma pública gestionada por Fundae, dentro de la jornada siempre que sea posible o compensada con descanso equivalente. Si alguna tarea entraña riesgos excepcionales, la persona empleadora proporcionará a su cargo una formación complementaria (art. 5.3 y disposición adicional quinta del Real Decreto 893/2024). Además, tiene los derechos de formación del art. 23 del Estatuto de los Trabajadores en lo que resulten compatibles con esta relación especial.

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 persona empleadora no utiliza sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones.

l) Plan de igualdad, conciliación y protocolo de acoso

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

Al tratarse de empleo en el hogar familiar y no de una empresa, no existe plan de igualdad ni política de conciliación propia. La persona trabajadora tiene derecho a la protección frente a la violencia y el acoso (disposición adicional segunda del Real Decreto 893/2024); el protocolo de actuación para el servicio del hogar familiar lo publica el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

m) Medidas para la igualdad de las personas LGTBI

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

Al tratarse de empleo en el hogar familiar y no de una empresa, no existe un conjunto planificado de medidas para la igualdad de las personas LGTBI.

n) Fin del contrato y preavisos

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

El contrato puede extinguirse por las causas del art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores. Además, la persona empleadora puede extinguirlo, de forma justificada, por disminución de los ingresos o aumento de los gastos de la familia por una circunstancia sobrevenida, por un cambio sustancial de las necesidades familiares o por un comportamiento de la persona trabajadora que justifique razonablemente la pérdida de confianza. En esos casos debe comunicarlo por escrito indicando la causa, poner a la vez a su disposición una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, con un máximo de seis mensualidades, y dar un preaviso de 20 días si la relación ha durado más de un año, o de 7 días en los demás casos, que puede sustituir por los salarios de ese periodo (art. 11 del Real Decreto 1620/2011). En caso de dimisión, la persona trabajadora debe dar el preaviso que marque la costumbre del lugar (art. 49.1.d del Estatuto de los Trabajadores).

o) Convenio colectivo

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

No existe convenio colectivo aplicable a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, que se rige por el Real Decreto 1620/2011 y, en lo que resulte compatible, por el Estatuto de los Trabajadores.

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). No hay mutua colaboradora concertada; la cobertura de las contingencias corresponde a la entidad gestora. La persona empleadora 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) se modificarán por acuerdo entre las partes o, en su defecto, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en lo que resulte compatible con esta relación especial (art. 3 del Real Decreto 1620/2011). 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

La persona empleadora

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

Persona empleadora: Ana López García (NIF 00000000T)

Persona trabajadora: Rosa Díaz Núñez

a) Identidad de las partes

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

Persona empleadora: Ana López García, con NIF 00000000T. Persona trabajadora: Rosa Díaz Núñez.

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 de la persona empleadora: C/ Sol 5, 41001 Sevilla. 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: Limpieza del domicilio y preparación de comidas.

e) Grupo o categoría profesional

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

Grupo o categoría profesional: Empleado/a de hogar. Puesto de trabajo: Empleada de hogar.

f) Salario

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

Salario base: 10,00 € brutos a la hora. No se perciben complementos salariales. El salario por hora incluye todos los conceptos retributivos, también la parte proporcional de las pagas extraordinarias y de las vacaciones (art. 8.5 del Real Decreto 1620/2011). 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 a tiempo parcial de 20 horas semanales. Distribución horaria: De lunes a viernes, de 9:00 a 13:00. No se realiza trabajo nocturno ni a turnos. Modificación de la jornada y cambios de turno: El horario se fija por acuerdo entre las partes (art. 9.1 del Real Decreto 1620/2011). Los cambios de jornada u horario se acordarán entre ambas partes o, en su defecto, se regirán por el Estatuto de los Trabajadores en lo que resulte compatible con esta relación especial (art. 3 del Real Decreto 1620/2011). Horas extraordinarias: Al tratarse de un contrato a tiempo parcial, no se pueden realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (arts. 12.4.c y 35.3 del Estatuto de los Trabajadores). Las horas complementarias, si se pactan, se regirán por el art. 12.5 del Estatuto de los Trabajadores. Vacaciones: 30 días naturales al año. Pueden dividirse en varios periodos, uno de ellos de al menos 15 días naturales seguidos. Las fechas se acuerdan entre las partes; a falta de acuerdo, la persona

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

empleadora puede fijar 15 días según las necesidades familiares y la persona trabajadora elige libremente el resto. Las fechas se conocerán con dos meses de antelación (art. 9.7 del Real Decreto 1620/2011). 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

No se pacta periodo de prueba.

i) Derecho a formación

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

La persona trabajadora tiene derecho a recibir, al ser contratada, formación en prevención de riesgos laborales centrada en las tareas del hogar, a través de la plataforma pública gestionada por Fundae, dentro de la jornada siempre que sea posible o compensada con descanso equivalente. Si alguna tarea entraña riesgos excepcionales, la persona empleadora proporcionará a su cargo una formación complementaria (art. 5.3 y disposición adicional quinta del Real Decreto 893/2024). Además, tiene los derechos de formación del art. 23 del Estatuto de los Trabajadores en lo que resulten compatibles con esta relación especial.

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 persona empleadora no utiliza sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones.

l) Plan de igualdad, conciliación y protocolo de acoso

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

Al tratarse de empleo en el hogar familiar y no de una empresa, no existe plan de igualdad ni política de conciliación propia. La persona trabajadora tiene derecho a la protección frente a la violencia y el acoso (disposición adicional segunda del Real Decreto 893/2024); el protocolo de actuación para el servicio del hogar familiar lo publica el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

m) Medidas para la igualdad de las personas LGTBI

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

Al tratarse de empleo en el hogar familiar y no de una empresa, no existe un conjunto planificado de medidas para la igualdad de las personas LGTBI.

n) Fin del contrato y preavisos

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

El contrato puede extinguirse por las causas del art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores. Además, la persona empleadora puede extinguirlo, de forma justificada, por disminución de los ingresos o aumento de los gastos de la familia por una circunstancia sobrevenida, por un cambio sustancial de las necesidades familiares o por un comportamiento de la persona trabajadora que justifique razonablemente la pérdida de confianza. En esos casos debe comunicarlo por escrito indicando la causa, poner a la vez a su disposición una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, con un máximo de seis mensualidades, y dar un preaviso de 20 días si la relación ha durado más de un año, o de 7 días en los demás casos, que puede sustituir por los salarios de ese periodo (art. 11 del Real Decreto 1620/2011). En caso de dimisión, la persona trabajadora debe dar el preaviso que marque la costumbre del lugar (art. 49.1.d del Estatuto de los Trabajadores).

o) Convenio colectivo

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

No existe convenio colectivo aplicable a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, que se rige por el Real Decreto 1620/2011 y, en lo que resulte compatible, por el Estatuto de los Trabajadores.

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). No hay mutua colaboradora concertada; la cobertura de las contingencias corresponde a la entidad gestora. La persona empleadora 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) se modificarán por acuerdo entre las partes o, en su defecto, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en lo que resulte compatible con esta relación especial (art. 3 del Real Decreto 1620/2011). 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

La persona empleadora