**Contrato de trabajo (no sujeto a convenio colectivo)**

Entre

**Empresa Demo GmbH**

Gran Vía, 33

13359 Madrid

(en lo sucesivo, el "Empleador")

{{first\_name}} {{last\_name}}

{{Street and house number}}

{{Postcode}} {{City}}

(en lo sucesivo, el/la "Trabajador/a")

Declaran que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes cláusulas:

**PRIMERA. Comienzo de la relación laboral**

La relación laboral se inicia el {{hire\_date|l, d.m.Y}}.

**SEGUNDA. Duración del trabajo y período de prueba**

La duración del presente contrato será indefinida y se establece un período de prueba de {{probation\_period}} meses. Durante este período, cualquiera de las partes podrá poner fin a la relación laboral con un preaviso de 15 días.

**TERCERA. Actividad laboral**

El trabajador prestará sus servicios como {{position}} para la realización de las siguientes funciones:

{{tasks}}

Asimismo, se compromete a realizar otras funciones —incluso en un lugar diferente— que se correspondan con sus conocimientos y habilidades anteriores, dentro de lo razonable, teniendo en cuenta los intereses del empleador y del trabajador, siempre y cuando no supongan una reducción del salario.

**CUARTA. Retribución**

El trabajador percibirá una retribución mensual total de {{fix\_salary}} euros brutos.

Cualquier pago adicional realizado por el empleador se considerará una prestación voluntaria y no constituirá un derecho legal a percibir estas prestaciones en el futuro. Durante los períodos de suspensión del contrato, el trabajador no tendrá derecho a percibir remuneración. Esto se aplica, en particular, al permiso parental, al servicio militar y civil y a los permisos sin retribución. Para poder percibir cualquier tipo de bonificación, es requisito imprescindible que la relación laboral no se termine ni se rescinda en la fecha de pago.

**QUINTA. Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo será de {{weekly\_working\_hours}} horas semanales, con los descansos establecidos legalmente o convencionalmente. La distribución del tiempo de trabajo será conforme a lo previsto por la empresa.

**SEXTA. Vacaciones**

El trabajador tiene derecho a un mínimo de 22 días hábiles de vacaciones retribuidas por año natural, sobre la base de una semana de cinco días, que se suman a los cuatros días hábiles de vacaciones adicionales que amplía por contrato el empleador. En primer lugar se devengarán los días de vacaciones que corresponden por ley.

Las vacaciones adicionales se reducirán en una doceava parte por cada mes completo en el que el trabajador no tenga derecho a percibir su salario o si se suspende la relación laboral. Las vacaciones establecidas por contrato se podrán disfrutar hasta el final del período de prórroga, esto es, el 31 de marzo del año siguiente. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si el trabajador dejase la empresa en el segundo semestre del año, tendrá derecho percibir la cantidad correspondiente a las vacaciones generadas y no disfrutadas que le correspondan por ley.

Al finalizar la relación laboral, los días de vacaciones generados que no se hayan disfrutado se consumirán en la medida de lo posible durante el plazo de los 15 días de preaviso correspondiente.

Por lo demás, el tratamiento jurídico de las vacaciones se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el convenio aplicable.

**SÉPTIMA. Baja por enfermedad**

Si el trabajador está incapacitado para trabajar como consecuencia de una enfermedad, deberá notificarlo inmediatamente al empleador y tendrá derecho a percibir el 60 % o el 75 % de la base reguladora en función de si se trata de una baja por contingencia común o por contingencia profesional, a menos que por convenio colectivo se establezca otro acuerdo. Si la incapacidad laboral se prolongase durante más de tres días naturales, el trabajador deberá presentar un certificado médico que confirme dicha incapacidad y su duración prevista a más tardar el día laborable siguiente al tercer día natural. Los partes de baja, confirmación y alta deberán presentarse dentro de los plazos establecidos por ley.

**OCTAVA. Confidencialidad**

El trabajador se compromete a mantener la confidencialidad de los secretos comerciales mientras dure la relación laboral, así como después de abandonar la empresa.

En caso de incumplimiento de esta obligación, se compromete a pagar una penalización equivalente a un mes de salario bruto. Por su parte, el empresario se reserva el derecho a reclamar otros daños y perjuicios que estime oportunos.

**NOVENA. Empleo accesorio**

El trabajador solo podrá desempeñar un empleo secundario remunerado o que afecte a la relación laboral si cuenta con el consentimiento previo del empleador.

**DÉCIMA. Cláusula penal**

El trabajador se compromete a satisfacer media mensualidad de su salario bruto en caso de incumplimiento del contrato y de hallarse en período de prueba, o una mensualidad completa pasado dicho período de prueba. Esto no afectará al derecho del empleador a presentar otras reclamaciones por daños y perjuicios.

**UNDÉCIMA. Rescisión del contrato**

Una vez finalizado el período de prueba, el plazo de preaviso para la rescisión del contrato es de 15 días. Cualquier prórroga legal del plazo de preaviso a favor del trabajador se aplicará del mismo modo a favor del empleador. La notificación de rescisión deberá hacerse por escrito.

El empleador podrá dispensar al trabajador de personarse en su puesto de trabajo durante el período de preaviso. Durante este período el trabajador seguirá percibiendo su nómina y se le compensará por todas las vacaciones generadas y no disfrutadas, así como por todas las horas extras realizadas. En caso de que el trabajador trabajase durante este tiempo, las ganancias obtenidas se compensarán con la cantidad reclamada al empleador.

La relación laboral finalizará, a más tardar, al término del mes en que el trabajador cumpla la edad legal de jubilación.

**DUODÉCIMA. Caducidad o exclusión**

Todas las reclamaciones derivadas de la relación laboral caducarán si no se hacen valer por escrito frente a la parte contratante en un plazo de tres meses desde su vencimiento y, en caso de rechazo por parte de la parte contratante, se presentarán en un plazo de otros tres meses. Esto no afecta a las reclamaciones basadas en actos de dolo o negligencia grave.

El período de exclusión no se aplicará al derecho de un empleado al salario mínimo legal, pero las reclamaciones de remuneración del trabajador que superen el salario mínimo sí estarán sujetas al plazo acordado.

**DECIMOTERCERA. Acuerdos adicionales**

{{additional agreements}}

**DECIMOCUARTA. Modificaciones del contrato y acuerdos complementarios**

El empleador podrá modificar de manera unilateral y con carácter permanente, sin necesidad de negociar, las condiciones laborales del trabajador, siempre que se respete lo indicado en el convenio colectivo, tenga una causa objetiva que justifique tal modificación y esta se lleve a cabo conforme al procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Si alguna de las disposiciones de este contrato fuera o llegara a ser inválida, esto no afectará a la validez del resto del contrato.

El trabajador se compromete a notificar inmediatamente al empleador cualquier cambio en sus circunstancias personales, como el estado civil, el número de hijos y el domicilio.

@@HR##city@@ @@HR##date@@

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Lugar y fecha

@@HR@@ @@Bewerber@@

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Firma del empleador Firma de {{first\_name}} {{last\_name}}