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
María Lara	25789456M

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA	CIF/NIF EMPRESA
TRON S.L.	B29654321

DOMICILIO SOCIAL DE LA EMPRESA
C/ Marqués de Estella, 15, 29670 San Pedro Alcántara, Málaga

CENTRO DE TRABAJO HABITUAL DONDE SE PRESTA EL SERVICIO
C/ Marqués de Estella, 15, 29670 San Pedro Alcántara, Málaga

CENTRO DE TRABAJO AL QUE ESTÁ ADSCRITA LA PERSONA TRABAJADORA EN TRABAJO A DISTANCIA
No procede. No se pacta trabajo a distancia.

CENTROS ITINERANTES, DIFERENTES CENTROS DE TRABAJO O DETERMINACIÓN LIBRE DEL LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO. INDICAR SI CONCURREN ESTAS CIRCUNSTANCIAS
No concurren estas circunstancias en el caso: prestación habitual en el centro indicado.

B) RELACIÓN LABORAL

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	FECHA INICIO RELACIÓN LABORAL (dd/mm/aaaa)
Indefinido ordinario a tiempo completo	15/10/2026

CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL
Prestación de servicios por cuenta ajena como auxiliar administrativa de TRON S.L., incluida en el grupo de personal administrativo. Apoyo a la gestión administrativa, documental y comercial de la empresa.

EN RELACIONES LABORALES TEMPORALES:

DURACIÓN PREVISTA DEL CONTRATO	FECHA FIN RELACIÓN LABORAL (dd/mm/aaaa)
No procede. Contrato indefinido.	

CAUSA HABILITANTE DE LA CONTRATACIÓN
No procede. No se celebra un contrato temporal.

CIRCUNSTANCIAS CONCRETAS QUE JUSTIFICAN LA CONTRATACIÓN
No procede. Contrato indefinido ordinario.

CONEXIÓN CON LA DURACIÓN PREVISTA DEL CONTRATO
No procede. No hay duración temporal prevista.

C) PUESTO DE TRABAJO

CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL

Auxiliar administrativa. Grupo profesional: personal administrativo (según contrato).

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

Atención telefónica y presencial a clientes; gestión de correo electrónico; archivo y clasificación documental; emisión y control de facturas; apoyo administrativo al departamento comercial; introducción de datos en el programa interno de gestión; preparación de documentación administrativa ordinaria.

D) SALARIO

CUANTÍA DEL SALARIO BASE (*)

1.300,00 euros brutos mensuales.

CUANTÍA DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES (*)

Plus de convenio: 120,00 euros brutos mensuales. Total mensual ordinario: 1.420,00 euros brutos. Dos pagas extraordinarias, en junio y diciembre, de 1.420,00 euros brutos cada una. No se prorratean. Total bruto anual por año completo: 19.880,00 euros. Importes trasladados del contrato; sujetos a las mejoras obligatorias del convenio.

PERIODICIDAD (*)

Mensual, dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente al devengo.

MÉTODO PAGO (*)

Transferencia bancaria a la cuenta designada por María Lara.

MODO DE CÁLCULO DE LOS CONCEPTOS SALARIALES VARIABLES

No procede. En el caso no se pactan comisiones, incentivos ni conceptos salariales variables.

CRITERIOS QUE DETERMINAN LA PERCEPCIÓN DE LOS CONCEPTOS SALARIALES VARIABLES

No procede: no se pacta retribución variable.

E) TIEMPO DE TRABAJO

DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN HORARIA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO (*)

Jornada a tiempo completo: 40 horas semanales, 8 horas diarias, de lunes a viernes, de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00. Jornada partida con interrupción de 14:00 a 16:00. Descanso semanal: sábado y domingo. La jornada anual y el calendario se ajustarán al convenio aplicable; su cifra exacta queda pendiente de comprobación.

TRABAJO NOCTURNO O A TURNOS (*)

No se establece trabajo nocturno ni sistema de turnos.

PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DE LOS TURNOS Y LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA (*)

Las modificaciones de jornada, horario o turnos se comunicarán por escrito y se tramitarán conforme al convenio y al Estatuto de los Trabajadores. Las modificaciones sustanciales individuales seguirán el artículo 41, con notificación mínima de 15 días a la persona trabajadora y a su representación legal. Este documento no autoriza cambios unilaterales fuera del procedimiento legal. No existe sistema de turnos en este contrato.

(*) 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.

ACUERDOS RELATIVOS A HORAS EXTRAS Y SU RETRIBUCIÓN (*)

Las horas extraordinarias respetarán los límites del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y del convenio aplicable. Su realización será voluntaria, salvo los supuestos legales o pacto válido. Se retribuirán sin que su valor sea inferior al de la hora ordinaria o se compensarán con descanso equivalente conforme al convenio o pacto aplicable. A falta de pacto, se compensarán con descanso dentro de los cuatro meses siguientes. No se pactan horas complementarias: el contrato es a tiempo completo.

DURACIÓN DE LAS VACACIONES Y PROCEDIMIENTOS PARA FIJAR EL PERIODO O PERIODOS DE SU DISFRUTE (*)

30 días naturales de vacaciones por año completo o la parte proporcional. El disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajadora conforme al calendario laboral y al convenio aplicable. María Lara conocerá las fechas al menos dos meses antes del comienzo del disfrute (artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores), sin perjuicio de condiciones más favorables.

SISTEMA PARA LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA

No se pacta distribución irregular de jornada en el caso. Cualquier implantación o modificación deberá respetar el convenio y los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores. Si se aplicase distribución irregular, el preaviso será al menos de cinco días respecto al día y hora de la prestación.

PERIODOS DE PREAVISO PARA EL INICIO Y CANCELACIÓN DE TAREAS

No procede un sistema de tareas bajo demanda. Se aplica el horario ordinario fijo indicado.

PERIODOS ESTIMADOS DE ACTIVIDAD E INACTIVIDAD EN CONTRATOS INDEFINIDOS FIJOS DISCONTINUOS

No procede. Contrato indefinido ordinario, no fijo-discontinuo.

F) PERÍODO DE PRUEBA, CUANDO SE CONCIERTE

DURACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA (*)

Dos meses desde el 15/10/2026, según contrato; sujeto al límite del convenio aplicable.

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 (*)

TRON S.L. facilitará los medios, instrucciones y formación necesarios y realizará las experiencias objeto de la prueba. Valorará la adaptación al puesto, el manejo del programa de gestión, la atención al cliente, la organización documental, la emisión de facturas y el cumplimiento de procedimientos internos. María Lara realizará las tareas del puesto con diligencia y seguirá las instrucciones y normas internas. Durante la prueba tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto. La extinción se regirá por el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

(*) 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.

G) FORMACIÓN

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

Formación inicial vinculada al puesto: prevención de riesgos laborales, protección de datos, uso del programa interno de gestión y procedimientos administrativos. La formación obligatoria será gratuita y se realizará dentro de la jornada cuando corresponda legalmente; se facilitarán los medios e instrucciones necesarios.

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

No procede. Contratación directa por TRON S.L.; no existe cesión por una ETT.

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

En los datos del caso 1 no se utilizan sistemas algorítmicos o automatizados para decidir jornada, salario, tareas, promoción, lugar de trabajo o extinción. El programa interno se usa para gestión administrativa y documental. Las tareas se organizan mediante instrucciones empresariales. Si se incorporan sistemas que influyan en las condiciones laborales, se informará por escrito de su existencia y criterios de funcionamiento.

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

Pendiente de información de la empresa. El contrato no identifica estos instrumentos. Deben concretarse su existencia, denominación, fecha y lugar o canal de consulta; no se presume que no existan. Se deberá identificar el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo y, cuando proceda, el plan de igualdad y la política de conciliación que mejore o desarrolle la regulación legal.

(*) 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.

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

Pendiente de información de la empresa. El contrato no identifica estos instrumentos. Deben concretarse su existencia, denominación, fecha y lugar o canal de consulta; no se presume que no existan. Deben detallarse, cuando existan, las medidas y recursos LGTBI aplicables y su forma de acceso.

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

Baja voluntaria: preaviso conforme al convenio o usos aplicables (art. 49.1.d ET); plazo concreto pendiente de verificar. Despido objetivo: comunicación escrita de la causa, indemnización y preaviso de 15 días en los términos del art. 53 ET. Despido disciplinario: comunicación escrita de hechos y fecha de efectos y demás garantías aplicables (arts. 54 y 55 ET). Resto de causas y extinciones colectivas: arts. 49 a 51 ET. En periodo de prueba se aplicará el art. 14 ET.

M) CONVENIO O CONVENIOS COLECTIVOS APLICABLES A LA RELACIÓN LABORAL

Convenio del Comercio de la provincia de Málaga, código 29004865011992, según la cláusula octava del contrato. Pendiente de completar la denominación oficial, fecha y boletín de publicación, vigencia y situación de ultraactividad, y confirmar su aplicación al puesto y actividad.

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

Régimen General de la Seguridad Social (0111). CCC consignado en el contrato: 29123456780. Pendiente de identificar la mutua o entidad colaboradora y coberturas concertadas, colaboración directa, mejoras voluntarias, planes de pensiones de empleo y aportaciones, si existen. Estos datos no constan en el contrato.

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

Las funciones se modificarán conforme al art. 39 ET; la movilidad geográfica, al art. 40 ET; y las modificaciones sustanciales de salario, jornada, horario y demás condiciones, al art. 41 ET. La empresa justificará las causas, realizará la comunicación escrita y respetará los preavisos y consultas exigidos en cada supuesto. La información sobre cambios se actualizará por escrito en los términos del RD 723/2026. Este documento no modifica por sí solo las condiciones pactadas ni supone renuncia de derechos.

(*) 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

No procede. No se prevé prestación de servicios en el extranjero en este caso.

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

No procede. No se prevé prestación de servicios en el extranjero en este caso.

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

No procede. No se prevé prestación de servicios en el extranjero en este caso.

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

No procede. No se prevé prestación de servicios en el extranjero en este caso.

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

No procede. No se prevé prestación de servicios en el extranjero en este caso.

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 (*)

No procede. No se prevé desplazamiento transnacional a la UE o al EEE.

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

No procede. No se prevé desplazamiento transnacional a la UE o al EEE.

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

No procede. No se prevé desplazamiento transnacional a la UE o al EEE.

(*) 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 San Pedro Alcántara (Marbella) a de de

El/la representante
de la empresa

Juan Canca

Fecha de firma y entrega: pendiente. Firma de recepción de María Lara:

La información se proporcionará y transmitirá en papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible para la persona trabajadora, que se pueda almacenar e imprimir y que la empresa conserve la prueba de la transmisión o recepción.

IMPORTANTE

(TODAS LAS PÁGINAS CUMPLIMENTADAS DE ESTE DOCUMENTO INFORMATIVO DEBERÁN IR FIRMADAS EN EL MARGEN IZQUIERDO PARA MAYOR SEGURIDAD JURÍDICA)