

EDL 1998/44941 Mº de Trabajo y Asuntos Sociales

Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del Contrato de Trabajo.

BOE 192/1998, de 12 de agosto de 1998 Ref Boletín: 98/19580

ÍNDICE

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación	1
Artículo 2. Información general	2
Artículo 3. Información adicional en los supuestos de prestación de servicios en el extranjero	2
Artículo 4. Información sobre la modificación de las condiciones de la relación laboral	3
Artículo 5. Medios de información	3
Artículo 6. Plazos de información	3
Artículo 7. No afectación de otras disposiciones de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	3
DISPOSICIÓN TRANSITORIA	3
Disposición Transitoria Única. Información sobre las relaciones laborales en vigor	3
DISPOSICIÓN FINAL	3
Disposición Final Única. Facultades de aplicación y desarrollo y entrada en vigor	3

FICHA TÉCNICA

Vigencia

Vigencia desde:1-9-1998

Versión de texto vigente Desde 01/01/2012

Documentos anteriores afectados por la presente disposición

Legislación

RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Desarrolla art.8.5

Documentos posteriores que afectan a la presente disposición

Legislación

art.1apa.2

Dada nueva redacción por dfi.2 RD 1620/2011 de 14 noviembre 2011

Versión de texto vigente Desde 01/01/2012

Última reforma de la presente disposición realizada por RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar EDL 2011/255449

El art. 8 apartado 5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por RDLeg. 1/1995 de 24 marzo, establece que cuando la relación laboral sea de duración superior a 4 semanas el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

Este precepto, cuya redacción procede de las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores por la L 11/1994 de 19 mayo, incorporó en su momento al Derecho español la Directiva del Consejo 91/533/CEE de 14 octubre, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.

El mismo precepto dispone que reglamentariamente se establecerán los términos y plazos en que el empresario deberá informar al trabajador, lo que constituye el objeto del presente real decreto. De esta forma se posibilita una mejor información al trabajador sobre los derechos y obligaciones asumidos en el contrato de trabajo, a la vez que se introduce una mayor claridad en el desarrollo de la relación laboral.

En su virtud, de conformidad con el art. 8 apartado 5 Ley del Estatuto de los Trabajadores, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 24 julio 1998,

DISPONGO:

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

1. La información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral que el empresario debe facilitar al trabajador de conformidad con lo previsto en el art. 8 apartado 5 TR Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDLeg. 1/1995 de 24 marzo, se ajustará a los términos y plazos establecidos en el presente real decreto.^[1]

2. Lo previsto en el presente Real Decreto será de aplicación a las relaciones laborales reguladas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores cuya duración sea superior a cuatro semanas, con exclusión de la relación laboral especial de los penados en las instituciones penitenciarias y de la de los menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.^[2]

apa.2 Dada nueva redacción por dfi.2 RD 1620/2011 de 14 noviembre 2011

Artículo 2. Información general

1. En las relaciones laborales incluidas en el ámbito de aplicación del presente real decreto, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

Tal obligación se entenderá cumplida cuando tales elementos y condiciones figuren ya en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en poder del trabajador. Cuando el contrato de trabajo formalizado por escrito contenga solo parcialmente la información relativa a los citados elementos y condiciones, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador la información restante, en los términos y plazos establecidos en el presente real decreto.

2. La información a que se refiere el apartado anterior incluirá, al menos, los siguientes extremos:^[3]

a) La identidad de las partes del contrato de trabajo.

b) La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.

c) El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente. Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.

d) La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.

e) La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.

f) La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.

g) La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones.

h) Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.

i) El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

3. La información sobre los extremos a que se refieren los párr. e), f), g) y h) apartado anterior podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que tal referencia sea precisa y concreta para permitir al trabajador el acceso a la información correspondiente.

Artículo 3. Información adicional en los supuestos de prestación de servicios en el extranjero

1. Cuando un trabajador tenga que prestar normalmente sus servicios en el extranjero la información a que se refiere el art. 2 de este real decreto deberá ser completada con los siguientes extremos:

a) La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero.

b) La moneda en que se pagará el salario.

c) Las retribuciones en dinero o en especie, tales como dietas, compensaciones por gastos o gastos de viaje, y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extranjero.

d) En su caso, las condiciones de repatriación del trabajador.

2. La información sobre los extremos a que se refieren los párr. b) y c) apartado anterior podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que tal referencia sea precisa y concreta para permitir al trabajador el acceso a la información correspondiente.

[1] Téngase en cuenta la Directiva 91/533/CEE, del Consejo, sobre la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral. Véase igualmente, el RD 1424/2002, de 27 diciembre, que regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los servicios públicos de empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.

[2] Téngase en cuenta, además, la posibilidad prevista en el art. 8.4 ET de que cualquiera de las partes exija que el contrato se formalice por escrito durante el transcurso de la relación laboral.

[3] Téngase en cuenta el art. 42.2 ET y la información adicional que se exige en los contratos de los trabajadores de contratistas o subcontratistas.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores no será de aplicación en caso de que la duración del trabajo en el extranjero no rebase las 4 semanas.

[4]

Artículo 4. Información sobre la modificación de las condiciones de la relación laboral

El empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre cualquier modificación de los elementos y condiciones a los que se refieren los arts. 2,2 y 3,1 del presente real decreto.^[5]

Dicha información por escrito no será necesaria cuando, de acuerdo con los arts. 2,3 y 3,2 la información se derive de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos que sean de aplicación y se produzca una modificación de los mismos.

Artículo 5. Medios de información

La información sobre los extremos a que se refieren los arts. 2, 3 y 4 del presente real decreto deberá facilitarse por el empresario al trabajador, cuando no conste en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en poder de éste, a través de cualquiera de estos medios:

a) Una declaración escrita firmada por el empresario, o

b) Uno o más documentos escritos siempre que alguno de dichos documentos incluya al menos el conjunto de los extremos a que se refieren los párr. a), b), c), d), e) y f) art. 2,2 del presente real decreto.

Artículo 6. Plazos de información

1. La información general a que se refiere el art. 2 deberá ser facilitada por el empresario al trabajador en el plazo de 2 meses a contar desde la fecha de comienzo de la relación laboral.^[6]

2. La información adicional a que se refiere el art. 3 deberá ser facilitada por el empresario al trabajador antes de su partida al extranjero.

3. La información sobre las modificaciones a que se refiere el art. 4 deberá ser entregada por el empresario al trabajador en el plazo de 1 mes a contar desde la fecha en que la modificación sea efectiva.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, si la relación laboral se extinguiera antes del transcurso de los plazos indicados, el empresario deberá facilitar la información al trabajador antes de la fecha de extinción del contrato de trabajo.

Artículo 7. No afectación de otras disposiciones de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Lo dispuesto en el presente real decreto se entiende sin perjuicio de las obligaciones en materia de formalización por escrito del contrato de trabajo y de los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación establecidos en el art. 8 Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como del cumplimiento de las obligaciones, requisitos y procedimientos establecidos en la ley citada en materia de modificación del contrato de trabajo.

Del mismo modo, el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores a que se refiere el párrafo anterior no exime del deber de informar al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral en los términos y plazos establecidos en el presente real decreto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Disposición Transitoria Única. Información sobre las relaciones laborales en vigor

En las relaciones laborales incluidas en el ámbito de aplicación del presente real decreto, vigentes en la fecha de su entrada en vigor, el empresario deberá facilitar al trabajador que lo solicite, en el plazo de 2 meses a partir de la recepción de la solicitud, la información a que se refiere el presente real decreto, siempre que la misma no obrara ya en poder del trabajador.

DISPOSICIÓN FINAL

Disposición Final Única. Facultades de aplicación y desarrollo y entrada en vigor

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo dispuesto en el presente real decreto, que entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

[4] Téngase en cuenta, en todo caso, el art. 8.2 ET, que obliga a realizar por escrito los contratos de trabajo de los trabajadores contratados en España al servicio de empresa españolas en el extranjero.

[5] Véanse art. 40 y 41 ET sobre modificación de condiciones sustanciales de trabajo.

[6] Véase art. 6.4 LISOS.