

**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.**

Publicado en agosto del 1998.
Edición actualizada a 2 de julio del 2020.

SSCC
Sindicalistas de Canarias



INDICE

Preámbulo	3
Capítulo I	4
Disposiciones generales	4
Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.	4
Artículo 2. Información general.....	4
Artículo 3. Información adicional en los supuestos de prestación de servicios en el extranjero.....	6
Artículo 4. Información sobre la modificación de las condiciones de la relación laboral.....	6
Artículo 5. Medios de información.	7
Artículo 6. Plazos de información.	7
Artículo 7. No afectación de otras disposiciones de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.....	7
Artículo 8. Ámbito de aplicación de este capítulo.....	8
Artículo 9. Obligaciones relativas al contrato de trabajo de los pescadores. 8	
Artículo 10. Contenido mínimo del contrato de trabajo de los pescadores... 9	
Disposición transitoria única. Información sobre las relaciones laborales en vigor.	11
Disposición final única. Facultades de aplicación y desarrollo y entrada en vigor.	11

Preámbulo

El artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, establece que cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro 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 Ley 11/1994, de 19 de mayo, incorporó en su momento al Derecho español la Directiva del Consejo 91/533/CEE, de 14 de 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 artículo 8, apartado 5, de la 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 de julio de 1998,

Capítulo I

Disposiciones generales

Se agrupan como Capítulo I los arts. 1 a 7 por la disposición final 2.1 del Real Decreto 618/2020, de 30 de junio. [Ref. BOE-A-2020-7044](#)

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 artículo 8, apartado 5, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se ajustará a los términos y plazos establecidos en el presente Real Decreto.

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.

Se modifica el apartado 2 por la disposición final 2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre. [Ref. BOE-A-2011-17975](#). Esta modificación surte efectos desde el 1 de enero de 2012, según establece la disposición final 3.

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:

- 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 párrafos e), f), g) y h) del 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 artículo 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 párrafos b) y c) del 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.

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 cuatro semanas.

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 artículos 2.2 y 3.1 del presente Real Decreto.

Dicha información por escrito no será necesaria cuando, de acuerdo con los artículos 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 artículos 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 párrafos a), b), c), d), e) y f) del artículo 2.2 del presente Real Decreto.

Artículo 6. Plazos de información.

1. La información general a que se refiere el artículo 2 deberá ser facilitada por el empresario al trabajador en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de comienzo de la relación laboral.
2. La información adicional a que se refiere el artículo 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 artículo 4 deberá ser entregada por el empresario al trabajador en el plazo de un 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 artículo 8 de la 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.

Artículo 8. Ámbito de aplicación de este capítulo.

Las disposiciones del presente capítulo se aplicarán a los contratos de trabajo de los pescadores que presten servicios a bordo de buques pesqueros abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de la duración de aquellos.

Se añade por la disposición final 2.3 del Real Decreto 618/2020, de 30 de junio.
[Ref. BOE-A-2020-7044](#)

Artículo 9. Obligaciones relativas al contrato de trabajo de los pescadores.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el contrato de trabajo de los pescadores se formalizará siempre por escrito.
2. El pescador podrá solicitar asesoramiento legal en el momento de proceder a la firma del contrato, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma con asesoramiento legal, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.
3. El contrato de los pescadores deberá llevarse a bordo y estará a su disposición y de las autoridades interesadas que lo soliciten. Quedan exceptuados de la obligación de llevar los contratos de trabajo a bordo los buques pesqueros de hasta veinticuatro metros de eslora, salvo si han de entrar en puerto extranjero.
4. El armador deberá facilitar al pescador un ejemplar del contrato de trabajo firmado.

Se añade por la disposición final 2.4 del Real Decreto 618/2020, de 30 de junio.
[Ref. BOE-A-2020-7044](#)

Artículo 10. Contenido mínimo del contrato de trabajo de los pescadores.

El contrato de trabajo del pescador deberá recoger la siguiente información:

- a) La identidad del armador, incluyendo su nombre o razón social, su domicilio social y sus datos identificativos.
- b) Los datos identificativos del pescador, incluyendo su fecha de nacimiento o edad y su lugar de nacimiento.
- c) El nombre del buque o los buques pesqueros y el número de registro del buque o los buques a bordo del cual o de los cuales se comprometa a trabajar el pescador.
- d) El viaje o los viajes que se vayan a emprender, si esto puede determinarse en el momento de celebrar el acuerdo.
- e) Si es posible, el lugar y la fecha en que el pescador tiene que presentarse a bordo para comenzar su servicio.
- f) La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el pescador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- g) La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago. Si el pescador fuera remunerado a la parte, el porcentaje de su participación en especie y el método adoptado para el cálculo del mismo, o el importe de su salario y el porcentaje de su participación y el método adoptado para el cálculo de esta si fuera remunerado mediante una combinación de estos dos métodos, así como el salario mínimo que pudiera haberse convenido.
- h) Los víveres que se suministrarán al pescador, salvo sistema diferente previsto legal o convencionalmente.
- i) La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- j) Los períodos mínimos de descanso.
- k) La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones;

- l) La cobertura sanitaria y de seguridad social y las prestaciones que deberá proporcionar al pescador el armador.
- m) El derecho del pescador a la repatriación.
- n) La terminación del contrato y las condiciones correspondientes, a saber:
 - i. si el contrato se ha celebrado por un período determinado, la fecha fijada para su expiración;
 - ii. si el contrato se ha celebrado para un viaje, el puerto de destino y el plazo que deberá transcurrir después de la llegada a destino para poder poner fin a la contratación del pescador;
 - iii. si el contrato se ha celebrado por un período indeterminado, las condiciones que permitirán a cada una de las partes rescindirlo, así como el plazo de preaviso requerido, que no podrá ser más corto para el armador que para el pescador.
- o) El convenio colectivo aplicable.
- p) El lugar y la fecha de celebración del contrato.

Se añade por la disposición final 2.5 del Real Decreto 618/2020, de 30 de junio.
[Ref. BOE-A-2020-7044](#)

Disposición adicional única. Modelo de contrato de trabajo de los pescadores.

El Servicio Público de Empleo Estatal pondrá a disposición de armadores y pescadores un modelo de contrato de trabajo que recoja el contenido indicado en el artículo 10 de este real decreto, redactado en español y en inglés.

Se añade por la disposición final 2.6 del Real Decreto 618/2020, de 30 de junio.
[Ref. BOE-A-2020-7044](#)

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 dos meses a partir de la recepción de la solicitud, la información a que se refiere el presente Real Decreto, siempre que la misma no obrará ya en poder del trabajador.

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 veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».