

## Información a los trabajadores y sus representantes

Autor Administrator

viernes, 12 de diciembre de 2008

Modificado el lunes, 15 de diciembre de 2008

Toda la información que el empresario debe facilitar obligatoriamente al trabajador  
Información al trabajador

LET art.8

RD 1659/98 art. 1.2.

RD 1424/02 art. 1;2 y 3

El empresario, cuando la relación laboral sea superior a 4 semanas, deberá facilitar al trabajador los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, de forma escrita y en el plazo de 2 meses a contar desde la fecha de comienzo de la relación laboral. Los aspectos que deben recogerse son los siguientes: Con carácter general

- La identidad de las partes del contrato de trabajo.
- 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.
- El domicilio social de la empresa y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios. Cuando sea en diferentes centros o en centros de trabajo móviles o itinerantes se hará constar esta circunstancia.
- La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución de dichas vacaciones.
- 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 en su caso las modalidades de determinación de dichos plazos.
- El convenio colectivo aplicable, precisando los datos concretos que permitan su identificación. En los supuestos de prestación de servicios en el extranjero
- Cuando la prestación de servicios fuera superior a 4 semanas el empresario deberá, además, adicionar la información siguiente con anterioridad a su partida al extranjero:
  - La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero.
  - La moneda en la que se pagará el salario.
  - Las retribuciones en dinero o en especie.
  - En su caso, las condiciones de repatriación del trabajador.
- El empresario debe informar por escrito al trabajador sobre cualquier modificación de los elementos y condiciones señalados, excepto cuando la misma derive de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias o convencionales y se produzca una modificación de las mismas.
- También está obligado a informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacante, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades que al resto de trabajadores. Esta información puede facilitarla mediante:
  - Un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.
  - Otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.
- El incumplimiento de esta obligación se considera falta leve.

Información a los representantes de los trabajadores

LET art.8.3; 15.4 y 64

TC sent. 142/93

RD 2720/98 art. 10

- El empresario entregará en un plazo no superior a 10 días a la representación laboral de los trabajadores, una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación especial de alta dirección, sobre los que se establece únicamente el deber de notificación.
- Igualmente se les notificará en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.
- Los representantes laborales de los trabajadores firmarán la copia básica a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.
- La copia básica contendrá todos los datos del contrato, a excepción del número del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal del trabajador.
- Pueden ser receptores de la copia básica los Delegados Sindicales, ya que la Ley Orgánica de Libertad Sindical les concede las mismas garantías que las establecidas para los representantes laborales. No son sujetos receptores de la copia básica las secciones sindicales.
- El salario debe figurar en la copia básica, sin que éste se encuentre incluido entre los datos que afecten al derecho a la intimidad (TC sent. 142/93, de 22 de abril).
- El empresario tiene también la obligación de informar, al menos trimestralmente, sobre sus previsiones de celebración

de nuevos contratos, debiendo indicar su número, modalidad y supuestos de subcontratación.

- El incumplimiento de estas obligaciones se considera falta grave en materia laboral y puede ser sancionada como tal con una multa de 300,53 euros a 3005,06 euros.