

Nuevo modelo de contrato de trabajo

Madrid, 5 de octubre de 2026

Desde hoy, 5 de octubre de 2026, las empresas tienen que dar a los nuevos contratados bastante más información que hasta ahora, y los empleados que ya están en plantilla pueden reclamar esos mismos datos. El origen es un decreto del Ministerio de Trabajo que incorpora la directiva europea sobre condiciones laborales transparentes y previsibles, que España debía haber transpuesto en 2022. No requiere convalidación en el Congreso y reemplaza al decreto que regulaba esta materia desde 1998, cuyo listado de elementos era cuatro veces más corto.

Salario

Antes bastaba con indicar el salario base, los complementos y cada cuánto se paga. Ahora hay que añadir cómo se paga y cómo se calculan los conceptos variables, incluidos los criterios de los que depende cobrarlos.

Tiempo de trabajo

Es el bloque con más novedades:

- Cómputo de la jornada por día, semana y año.
- Si parte o toda la jornada es nocturna o a turnos (antes no era obligatorio decirlo).
- Procedimiento para modificar la duración y la distribución de la jornada.
- Acuerdos sobre horas extraordinarias y cómo se retribuyen.
- En jornadas de distribución irregular: el sistema para fijarla, con las horas y días de referencia en los que la empresa puede requerir al trabajador, y los preavisos mínimos tanto para empezar una tarea como para cancelarla.
- En fijos discontinuos: los periodos de actividad e inactividad o una estimación, que se concretará después en el llamamiento.

Periodo de prueba

La empresa debe fijar su duración, sea el máximo habitual de seis meses o uno superior previsto en convenio. Si pasa de seis meses, tiene que justificarlo por la naturaleza del empleo, por interés del trabajador o porque hizo falta evaluar su idoneidad tras una suspensión de la relación laboral. Trabajo confía en que esto reduzca los periodos de prueba largos, aunque no precisa cuántos convenios o trabajadores se ven afectados.

Contratos temporales

Hay que identificar con precisión la causa que habilita la temporalidad, las circunstancias concretas que la justifican y su relación con la duración prevista. El objetivo es evitar que relaciones que deberían ser indefinidas se disfracen de temporales.

Algoritmos

Si la empresa usa sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones para fijar condiciones de trabajo, debe decirlo en el contrato y explicar las pautas, criterios y reglas con las que funcionan. Es una materia que el decreto de 1998 no podía contemplar.

Igualdad y protocolos

- Si existe plan de igualdad y, en su caso, la política de conciliación.
- Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Medidas y recursos para la igualdad de las personas LGTBI+, si los hay. Son obligatorios en empresas de más de 50 trabajadores.

Convenio colectivo

Se amplía la información: código del convenio, fecha de publicación en el boletín oficial, periodo de vigencia y, si procede, situación de ultraactividad.

Otros datos obligatorios

- Entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social con la que la empresa cubre contingencias o prestaciones.
- Planes y fondos de pensiones promovidos por la empresa y las aportaciones hechas.
- Derecho a la formación que proporciona la organización.
- En las ETT: identidad de la empresa usuaria y causa del contrato de puesta a disposición.
- En el teletrabajo: centro de trabajo al que queda adscrito el empleado.

Cuando y cómo se entrega

- Antes de firmar el contrato. Con la norma anterior, la información mínima podía darse hasta dos meses después de empezar a trabajar.
- Puede figurar en el propio contrato o en un documento anexo.
- Para personas con discapacidad o con capacidad intelectual límite, la empresa debe garantizar que la información sea accesible y comprensible.
- Los trabajadores con contrato en vigor pueden pedirla desde hoy y la empresa dispone de 30 días hábiles para responder.
- El ministerio ha publicado en internet un modelo estandarizado para facilitar el trámite.

Sanciones

- Entre 70 y 750 euros por trabajador si no se cumplen las nuevas obligaciones de información.
- Entre 751 y 7.500 euros si no se formaliza por escrito el contrato cuando es exigible o el trabajador lo ha pedido, o si no se formaliza el acuerdo de trabajo a distancia conforme a los requisitos legales y de convenio.