


# FLASH LABORAL

21 de noviembre de 2026

**MOVILIDAD INTERNACIONAL**

## Desplazamiento de trabajadores en la Unión Europea

El Consejo aprueba una declaración electrónica común

**Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo (PE-CONS 55/26)**

La comunicación al país de destino ya existía. El nuevo reglamento crea una vía común que cada Estado podrá adoptar y que todavía no sustituye los procedimientos nacionales.

# EMPLOYMENT LAW UPDATE

21 November 2026

**INTERNATIONAL MOBILITY**

## Posting of workers in the European Union

The Council approves a common electronic declaration

**Regulation of the European Parliament and of the Council (PE-CONS 55/26)**

Declarations to the host country were already required in certain cases. The new Regulation creates a common platform that each Member State can choose to adopt. For now, national procedures continue to apply.




ESPAÑOL

MOVILIDAD INTERNACIONAL

# LA UE APRUEBA UN FORMULARIO COMÚN PARA COMUNICAR LOS DESPLAZAMIENTOS

**El Consejo de la Unión Europea aprobó formalmente el 19 de noviembre de 2026 el Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la declaración de desplazamiento de trabajadores (documento PE-CONS 55/26), pendiente de publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea. El texto prevé crear una interfaz electrónica común, multilingüe y gratuita. Su finalidad es simplificar la comunicación de los trabajadores enviados temporalmente a otro Estado miembro en el marco de una prestación de servicios. Cuando el país de destino decida utilizar la plataforma, esta será la vía para cumplir la obligación de comunicación ya existente.**

## La comunicación ya existía y se dirige al país de destino

Cuando una empresa envía temporalmente personal a otro país de la Unión Europea para prestar allí un servicio, debe comprobar si el Estado de destino exige una declaración a sus autoridades laborales. En ella se identifican, entre otros extremos, la empresa, las personas desplazadas, el lugar de trabajo, la actividad, las fechas previstas y una persona de contacto. Cada país ha regulado su procedimiento y sus posibles excepciones. En España, por ejemplo, el artículo 5 de la Ley 45/1999 establece la comunicación previa para los desplazamientos hacia nuestro territorio, con las salvedades previstas en la propia ley.

## Una plataforma común, pero de adhesión voluntaria

El artículo 1 del reglamento encarga a la Comisión Europea crear la interfaz, conectada al Sistema de Información del Mercado Interior, conocido como IMI. Según el artículo 2, permitirá presentar y modificar declaraciones, reutilizar datos, cargar documentos pertinentes y facilitar a la persona trabajadora una copia electrónica de la comunicación. El formulario recogerá información común sobre la empresa, la persona desplazada y el servicio, y sus detalles se concretarán mediante actos de ejecución.

La adhesión de los Estados miembros es voluntaria. El artículo 3 permite a cada país decidir si sustituye con la nueva interfaz su sistema nacional y exige que comunique la decisión a la Comisión con al menos seis meses de antelación. Cuando un país la utilice, no podrá imponer otra declaración adicional por una vía distinta para el mismo desplazamiento. Hasta entonces, las empresas deberán seguir el procedimiento vigente en cada destino.

ENGLISH

INTERNATIONAL MOBILITY

# THE EU APPROVES A COMMON FORM FOR DECLARING THE POSTING OF WORKERS

**On 19 November 2026, the Council of the European Union formally adopted the Regulation of the European Parliament and of the Council on the declaration of the posting of workers (document PE-CONS 55/26). Publication in the Official Journal of the European Union is pending. The Regulation provides for a common multilingual electronic interface that will be free to use. It is intended to simplify declarations when workers are temporarily posted to another Member State in the context of a provision of services. Once a host country adopts the platform, employers will use it to fulfil the existing declaration requirement.**

## The declaration is an existing requirement in the host country

When a company temporarily sends staff to another EU country to provide a service, it must check whether the host Member State requires a declaration to its labour authorities. The declaration identifies, among other things, the company, the posted workers, the place of work, the activity, the expected dates and a contact person. Each country has its own procedure and any applicable exemptions. In Spain, for example, Article 5 of Law 45/1999 requires prior notice for postings to Spain, subject to the exceptions set out in that law.

## A common platform that Member States can choose to adopt

Article 1 tasks the European Commission with setting up the interface and connecting it to the Internal Market Information System (IMI). Under Article 2, users will be able to submit and amend declarations, reuse data, upload relevant documents and give the worker an electronic copy of the declaration. The form will collect standard information on the company, the posted worker and the service. The details will be set out in implementing acts.

Participation is voluntary. Article 3 allows each Member State to decide whether to replace its national system with the new interface. It must notify the Commission at least six months in advance. Once a country uses the interface, it cannot require an additional declaration for the same posting through a separate channel. Until then, employers must follow the procedure in force in each host country.




ESPAÑOL

## Las condiciones laborales no cambian con el formulario

El reglamento afecta a la comunicación administrativa, no a las condiciones de trabajo que deben garantizarse. La Directiva 96/71/CE obliga a respetar determinadas condiciones del Estado de destino, entre ellas las relativas a remuneración, jornada, descansos, vacaciones mínimas y prevención, en los términos de sus normas aplicables y sin perder condiciones de origen más favorables. Cuando el desplazamiento efectivo supera doce meses, se amplía el conjunto de condiciones del país de acogida exigibles, con excepciones; una notificación motivada puede llevar ese umbral hasta dieciocho meses. Esas reglas ya estaban vigentes.

## El pacto individual sigue siendo útil

Conviene documentar por escrito con la persona trabajadora la duración, las funciones, la retribución, los gastos de viaje y alojamiento, el retorno y las condiciones de origen que se mantienen. Ese pacto ayuda a ordenar la movilidad, aunque no puede excluir las normas imperativas del destino ni reducir los derechos que correspondan al trabajador.

## El certificado A1 sigue siendo un trámite distinto

La declaración laboral al país de acogida no sustituye el certificado A1. Este acredita qué legislación de Seguridad Social se aplica durante la actividad en otro Estado y debe gestionarse ante la institución competente cuando corresponda. La empresa debe comprobar por separado la declaración de desplazamiento, la cobertura de Seguridad Social y las condiciones laborales del lugar donde se prestará el servicio.

## Qué debería hacer ahora la empresa

A nuestro juicio, conviene mantener un procedimiento por destinos que identifique cuándo existe un desplazamiento sujeto a comunicación, quién presenta el trámite, qué condiciones deben respetarse y si procede solicitar el A1. También será útil revisar los modelos de pacto individual. El reglamento entrará en vigor tres meses después de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea, pero la sustitución efectiva de cada formulario nacional dependerá de la decisión y del calendario de cada Estado.

Fuentes oficiales: Consejo de la UE, comunicado de 19.11.2026; texto PE-CONS 55/26, arts. 1 a 4 y 10; Directiva 96/71/CE, art. 3; Ley 45/1999, arts. 3 y 5.

Texto aprobado en español

ENGLISH

## Employment conditions remain the same

The Regulation concerns administrative declarations. The employment conditions employers must guarantee remain the same. Directive 96/71/EC requires compliance with certain host-country conditions, including rules on remuneration, working time, rest periods, minimum annual leave and occupational health and safety. Those rules apply in accordance with the relevant host-country provisions, while any more favourable home-country conditions are preserved. Where a posting actually lasts more than 12 months, a broader set of host-country employment conditions applies, subject to exceptions. A motivated notification can extend that threshold to 18 months. These rules were already in force.

## An individual posting agreement remains useful

Employers should record the duration of the posting, duties, remuneration, travel and accommodation expenses, arrangements for return and any home-country conditions that will continue to apply. This agreement helps clarify the terms of the posting. It must respect mandatory host-country rules and preserve the worker's entitlements.

## The A1 certificate remains a separate requirement

The posting declaration to the host country does not replace the A1 certificate. The certificate confirms which social security legislation applies while the worker is active in another country and, where required, must be obtained from the competent institution. The employer should check the posting declaration, social security coverage and applicable employment conditions separately.

## What employers should do now

In our view, employers should maintain a procedure for each host country that identifies when a posting requires a declaration, who must file it, which employment conditions apply and whether an A1 certificate is needed. It is also worth reviewing individual posting agreement templates. The Regulation will enter into force three months after its publication in the Official Journal of the European Union. The replacement of each national form will depend on the decision and timetable of the Member State concerned.

Official sources include the Council of the EU press release of 19 November 2026, document PE-CONS 55/26 (Articles 1 to 4 and 10), Directive 96/71/EC (Article 3) and Spanish Law 45/1999 (Articles 3 and 5).

Adopted text in English




ESPAÑOL

CUADRO COMPARATIVO

## QUÉ EXISTÍA Y QUÉ CAMBIARÁ PARA LA EMPRESA

### Comunicación

**Hasta ahora.** El destino ya podía exigir una comunicación previa mediante sus propios formularios. **Con la plataforma.** La interfaz multilingüe permitirá presentar y modificar la declaración. **Efecto práctico.** Comprobar antes de salir el trámite exigido por el destino.

### Datos y documentos

**Hasta ahora.** Se comunicaban datos de empresa, personal, lugar, servicio, fechas y contacto según cada país. **Con la plataforma.** El formulario común admitirá documentos y las autoridades accederán a ellos vía IMI. **Efecto práctico.** Preparar los datos del servicio y conservar la documentación exigible.

### Países adheridos

**Hasta ahora.** Cada país mantiene su procedimiento nacional. **Con la plataforma.** La adhesión es voluntaria. La plataforma sustituirá el sistema de cada país que se incorpore. **Efecto práctico.** Seguir el procedimiento vigente hasta la incorporación efectiva de cada destino.

### Condiciones de trabajo

**Hasta ahora.** Ya se aplicaban las condiciones obligatorias del destino en las materias protegidas. **Con la plataforma.** Cambiará el canal de declaración. Se mantienen las reglas sobre salario, jornada y prevención. **Efecto práctico.** Comparar origen y destino y garantizar las condiciones aplicables más favorables.

### Duración

**Hasta ahora.** El umbral de 12 meses, ampliable a 18 con notificación motivada, ya existía. **Con la plataforma.** La plataforma permitirá presentar esa notificación. **Efecto práctico.** Superado el umbral, se amplían las condiciones del destino aplicables, con excepciones.

### Seguridad Social

**Hasta ahora.** Cuando procede, el A1 acredita la legislación de Seguridad Social aplicable. **Con la plataforma.** El A1 sigue siendo un trámite independiente de la declaración. **Efecto práctico.** Gestionar por separado la comunicación laboral y el certificado A1.

### Pacto de desplazamiento

Puede documentar funciones, duración, salario, dietas, viajes, alojamiento, retorno y condiciones de origen que se mantienen. Debe respetar las condiciones imperativas del destino.

**Entrada en vigor a los tres meses de la publicación en el DOUE. El uso efectivo dependerá de cada Estado.**

ENGLISH

COMPARATIVE SUMMARY

## WHAT CHANGES FOR EMPLOYERS

### Declaration

**Current position.** The host country could already require a prior declaration using its own forms. **Once adopted.** The multilingual interface will allow users to submit and amend the declaration. **Practical impact.** Check the host country's requirements before departure.

### Data and documents

**Current position.** Countries required details of the company, workers, worksite, service, dates and contact person. **Once adopted.** The common form will support document uploads, which authorities can access via IMI. **Practical impact.** Prepare the service details and retain the required documents.

### Participating countries

**Current position.** Each country currently uses its own national procedure. **Once adopted.** Participation is voluntary. The platform will replace the national system in each country that joins. **Practical impact.** Follow the existing procedure until the host country starts using the platform.

### Employment conditions

**Current position.** The host country's mandatory conditions already applied in the areas covered by the rules. **Once adopted.** The declaration channel will change. Pay, working time and health and safety rules remain in place. **Practical impact.** Compare home- and host-country conditions and ensure the more favourable applicable conditions.

### Duration

**Current position.** The 12-month threshold already applied and could be extended to 18 months by motivated notification. **Once adopted.** The platform will allow users to submit that notification. **Practical impact.** A broader set of host-country conditions applies once the threshold is exceeded, subject to exceptions.

### Social security

**Current position.** Where required, the A1 certificate confirms which social security legislation applies. **Once adopted.** The A1 certificate remains a separate requirement. **Practical impact.** Deal with the posting declaration and the A1 certificate separately.

### Posting agreement

It can record duties, duration, pay, allowances, travel, accommodation, return arrangements and continuing home-country conditions. The agreement must respect mandatory host-country conditions.

**Entry into force is three months after publication in the Official Journal. Actual use will depend on each Member State.**