TRABAJADORES DESPLAZADOS
AUMENTAN LAS OBLIGACIONES DE INFORMACION

El 5 de octubre entraron en vigor nuevas obligaciones de información que las empresas deben facilitar a los trabajadores sobre las condiciones esenciales de su relación laboral. Entre estas obligaciones, incluidas en el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, publicado el día 15, figuran unas específicas para los casos de las empresas que desplacen temporalmente a empleados al extranjero.

Información adicional y condiciones aplicables

Cuando un trabajador se desplace temporalmente a otro país, la empresa deberá facilitarle, antes de su salida, la información adicional sobre las condiciones aplicables durante su desplazamiento, una información que podrá incorporarse al contrato de trabajo o recogerse en un documento informativo complementario, ya sea en papel o en formato electrónico.

Estas obligaciones no se aplicarán cuando cada periodo de trabajo en el extranjero no supere las cuatro semanas consecutivas.

El documento deberá informar de:

- El país o países en los que desarrollará la actividad.
- La duración prevista del desplazamiento.
- La moneda en la que se le pagará el salario.
- Las retribuciones vinculadas al desplazamiento, incluidas dietas, complementos o cualquier otro concepto asociado a la prestación de servicios en el extranjero.
- Las condiciones de retorno a España una vez finalizado el desplazamiento.
- En desplazamientos a países de la UE o del EEE, deberá informarse sobre la remuneración aplicable en destino, los gastos y complementos asociados al desplazamiento y el portal oficial del país de acogida con las condiciones laborales aplicables.

La información deberá facilitarse antes de la relación laboral o del desplazamiento y cualquier modificación de las condiciones comunicadas inicialmente, deberá notificarse, como máximo, el día en que se produzcan los efectos.

El desplazamiento internacional que supere las cuatro semanas requerirá además el modelo TA300, que se notifica a la Tesorería General de la Seguridad Social para el cumplimiento de cobertura de Seguridad Social.

16 de noviembre de 2026