

Nueva regulación de la situación asimilada al alta de los trabajadores desplazados al servicio de empresas con actividades en España

El BOE del 22 de julio de 2023 ha publicado la [Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español.](#)

Se procede a una nueva regulación de esta materia, atendiendo a los acontecimientos acaecidos, así como a las numerosas modificaciones de la normativa de Seguridad Social y de asistencia sanitaria desde que se aprobó la anterior regulación en 1982, que ha quedado obsoleta y muchos de sus preceptos resultan hoy inaplicables.

A partir del 1-11-2023, los supuestos de situación asimilada a la de alta, en el régimen de la Seguridad Social en el que las personas trabajadoras estuvieran encuadradas, contemplados en la nueva regulación son los siguientes:

1. El desplazamiento de personas trabajadoras a un país en el que no resulte aplicable un instrumento internacional en materia de coordinación de los sistemas de Seguridad Social.
2. El desplazamiento de personas trabajadoras a un país en el que, aun siendo aplicable un instrumento internacional en materia de coordinación de los sistemas de Seguridad Social, no queden incluidas dentro de su ámbito de aplicación subjetivo, por referirse este únicamente a personas nacionales de cada una de las partes.
3. El desplazamiento de personas trabajadoras a un país en el que resulte aplicable un instrumento internacional en materia de coordinación de los sistemas de Seguridad Social que prevea la aplicación de la legislación de Seguridad Social del país de origen durante dicho desplazamiento, una vez agotado el periodo máximo de duración previsto para el mismo, incluidas las prórrogas que se hubieran autorizado, en caso de que estas se contemplen en el respectivo instrumento internacional.
4. El desplazamiento de personas trabajadoras a un país en el que, aun siendo aplicable un instrumento internacional en materia de coordinación de los sistemas de Seguridad Social, este no prevea la figura del desplazamiento de trabajadores o trabajadoras por sus empresas al territorio de la otra parte.

En los supuestos 1 y 2, la acción protectora comprende los subsidios por IT derivada de contingencias comunes o profesionales, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado de lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, además de las pensiones contributivas de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes o profesionales y la pensión contributiva de jubilación, con la extensión y el alcance previstos para las mismas en la normativa aplicable al régimen de la Seguridad Social en el que estuvieran encuadradas.



SS DESPLAZADOS

En los supuestos 3 y 4 comprende las pensiones contributivas de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes y la pensión contributiva de jubilación, con la extensión y el alcance previstos para las mismas en la normativa aplicable al régimen de la Seguridad Social en el que estuvieran encuadradas.

En el caso de prestaciones tramitadas al amparo de un instrumento internacional, los periodos de cotización en España coincidentes en el tiempo con periodos obligatorios en el país de destino van a recibir el tratamiento que en dicho instrumento se determine a efectos de su totalización.

Las empresas deben facilitar, en el plazo de 6 meses desde que se produzca el desplazamiento o, en su caso, la finalización del periodo máximo previsto en la norma internacional para el mantenimiento de la legislación del país de origen, a través de los medios electrónicos que establezca la TGSS con tal fin, la siguiente información:

1. Fecha de inicio del desplazamiento y fecha de finalización del periodo de desplazamiento anterior, incluyendo la prórroga que en su caso hubiera sido autorizada.
2. País en el que se encuentra la persona trabajadora desplazada.
3. Fecha prevista, en su caso, de finalización del desplazamiento, indicando si el trabajador o trabajadora continuará o no prestando sus servicios en España.

Cuando la persona trabajadora, en el marco del mismo contrato de trabajo que haya originado el desplazamiento, traslade su actividad a otro país, se debe informar, asimismo, a la TGSS de dicha circunstancia, dentro de los 6 meses siguientes al traslado.

La norma no originará ningún derecho para un periodo anterior a la fecha de su aplicación.

#AeballEmpresasCreandoValor

L'Hospitalet, julio de 2022

