

***NOTA SOBRE ORDEN ISM/835/2023:***

***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***

***Suscrito por Departamento jurídico- Laboral,***

***Luquez Asociados.***

***Sabadell, julio de 2023***

A continuación, desde el Departamento jurídico de Lúquez Asociados se procede a analizar los aspectos más relevantes en materia laboral 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.

En primer lugar y para aclarar que entendemos por persona desplazada, hemos de indicar que la propia Orden, en su artículo 2, a los efectos de la misma define que se entenderá por persona trabajadora desplazada quien, siendo empleada en España de una empresa que ejerce sus actividades en territorio español, es enviada por esta a otro país con el fin de realizar un trabajo asalariado por cuenta de dicha empresa.

Partiendo de dicha definición, y como consecuencia del incremento de número de trabajadores que son desplazados fuera del territorio español de sus empresas se regula desde esta Orden la posibilidad de adscripción mediante situación asimilada al alta al régimen de seguridad social de nuestro país, una vez incluso superado el plazo máximo que prevén las normativas internacionales de sometimiento al sistema de seguridad social del país de origen y sus posibles prórrogas. La norma, que entrará en vigor el 1 de noviembre de 2023, prevé que, en caso de que la persona trabajadora desplazada se vea obligada, según la normativa del país de destino, a desvincularse de nuestra Seguridad Social después de un plazo y darse de alta en el sistema de seguridad social del país destino, continúe cotizando en España sin sujetarse a un límite temporal de desvinculación y durante todo el periodo que dure el desplazamiento al extranjero.

El artículo 3 de la Orden enumera los supuestos de desplazamiento que pueden acogerse a esta situación de asimilación alta a los que la misma aplica:

a) **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.**

b) **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.**

En los casos a y b las personas desplazadas a estos países se considerarán en situación asimilada a la de alta en el régimen de la Seguridad Social en el que estuvieran encuadradas, continuando la obligación de cotizar en España mientras dure el desplazamiento. A tal efecto, la empresa deberá comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social el desplazamiento de las personas trabajadoras con anterioridad a su inicio.

La acción protectora correspondiente a las personas trabajadoras que se encuentren en la situación descrita en estos dos puntos comprenderá los subsidios por incapacidad temporal 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.

c) **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.**

En este caso podrán continuar sujetas voluntariamente a la legislación española una vez agotado el periodo máximo de desplazamiento previsto en el respectivo instrumento internacional, incluidas las prórrogas que se hubieran podido autorizar.

La empresa podrá solicitar a la TGSS que las personas desplazadas continúen sujetas a la legislación española de Seguridad Social, en situación asimilada a la de alta en el régimen en el que estuvieran encuadradas, en los términos previstos la propia Orden con los siguientes efectos:

\* Si la solicitud se presentase con anterioridad a la fecha en que finalicen los periodos de desplazamiento y hasta el último día del mes siguiente al de esa fecha, la situación asimilada a la de alta regulada en este artículo comenzará a partir del día siguiente a aquel en que finalice el periodo de desplazamiento anterior. Si la solicitud se presentase fuera del plazo señalado, la situación asimilada a la de alta regulada en este artículo comenzará a partir del día de presentación de la solicitud.

\* Cuando, a instancia de la empresa, se hubiera tramitado una solicitud de prórroga del periodo inicial de desplazamiento y la autoridad o institución competente del país de destino no la autorizase, se procederá a dar de baja a la persona trabajadora afectada en el régimen de la Seguridad Social en el que estuviera encuadrada, con efectos desde el día siguiente a la fecha de finalización de dicho periodo inicial. En tal supuesto, la empresa podrá solicitar la permanencia de la persona trabajadora en la situación asimilada a la de alta en el sistema de seguridad social español, hasta el último día del mes siguiente al de la fecha de la baja, surtiendo efectos desde esa misma fecha. Si la solicitud se formulase fuera del plazo señalado, la situación asimilada a la de alta regulada en este artículo comenzará a partir del día de presentación de la solicitud.

**d) 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.**

También se reconoce a estas personas la posibilidad de permanecer sujetas voluntariamente a la normativa española, con los efectos propios de dicha adscripción voluntaria.

La acción protectora correspondiente a las personas trabajadoras que se encuentren en alguna de las situaciones a las que se refiere las letras c y d comprenderá 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 cualquiera de los anteriores 4 casos la vinculación voluntaria al sistema de la Seguridad Social española se realizará mediante la formalización por escrito por parte de las personas trabajadoras y las empresas, de forma conjunta y en el modelo oficial, un acuerdo para la aplicación de la legislación española en materia de Seguridad Social, con independencia de la aplicación obligatoria, asimismo, de la legislación en esta materia del país en el que se encuentren desplazados que, en su caso, pudiera proceder.

Las empresas estarán obligadas, en todo caso, a poner a disposición de la Tesorería General de la Seguridad Social dicho acuerdo junto con la solicitud, en modelo oficial, de permanencia de la persona trabajadora en el régimen de la Seguridad Social en el que estuviera encuadrada. Dicho documento se deberá conservar durante todo el periodo de duración del desplazamiento con vinculación voluntaria a la Seguridad Social española y hasta el último día del cuarto año natural siguiente a la finalización de dicho desplazamiento. El trabajador o trabajadora dispondrá, asimismo, de un ejemplar del acuerdo.

La Tesorería General de la Seguridad Social determinará el procedimiento a seguir para el reconocimiento de la situación asimilada a la de alta en relación con los supuestos contemplados en esta orden, así como los modelos y formularios necesarios.

Desplazamientos ya iniciados a la entrada en vigor de la presente Orden. Las empresas que cuenten con personas trabajadoras desplazadas al extranjero que, en la fecha de entrada en vigor de esta orden, se encuentren en la situación contemplada en la letra b) deberán comunicar dicho desplazamiento a la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de seis meses contados desde la entrada en vigor de esta orden. Por su lado las empresas que cuenten con personas trabajadoras desplazadas al extranjero que, en la fecha de entrada en vigor de esta orden, se encuentren en alguna de las situaciones contempladas en las letras c) y d) podrán, previo acuerdo con las personas afectadas, solicitar la vinculación voluntaria de las mismas a la Seguridad Social española, en el plazo de seis meses contados desde la entrada en vigor de esta orden.

Esta orden no originará ningún derecho para un periodo anterior a la fecha de su entrada en vigor, 1 de noviembre de 2.023.

Este es nuestro informe, que, como siempre, sometemos a gustoso criterio a cualesquiera otros mejor fundados en Derecho, y que damos y firmamos en Sabadell, a 27 de julio de 2023.

Departamento Jurídico-Laboral.