

Trabajadores desplazados en situación asimilada a la de alta en el Sistema de la Seguridad Social

Orden ISM/835/2023, de 20 de julio de 2023



Judith Sans Oto
Socia de People Advisory Services EY

Abraham Díaz García
Director de People Advisory Services EY

El próximo 1 de noviembre de 2023 entra en vigor la Orden ISM/835/2023, publicada el pasado 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.

Esta nueva orden deroga la actual normativa vigente en la materia, la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 27 de enero de 1982.

La Orden, nace con la vocación de actualizar la normativa existente del 1982, debido a la evolución en dicha materia en este periodo de 40 años, e incorporar otros supuestos de protección social del trabajador desplazado.

El objeto de la orden es regular las condiciones y alcance en la que se encuentran los trabajadores desplazados en su situación de asimilada a la de alta en el Sistema de la Seguridad Social.

Se entiende por **trabajador desplazado**, aquel empleado de una empresa que ejerce sus funciones en territorio español, que es enviado a otro país con el fin de realizar un trabajo por cuenta de dicha entidad española con la que mantiene durante su desplazamiento su relación laboral.

Supuestos de situación asimilada a la de alta

- ▶ Trabajador que se desplaza a un país en el que no es aplicable un instrumento internacional en materia de coordinación de los sistemas de Seguridad Social.
- ▶ Trabajador que se desplaza a un país, en el que aplica un instrumento internacional en materia de Seguridad Social que solo proporciona cobertura a nacionales de ambos países, lo que expulsa automáticamente a empleados que tengan nacionalidades diferentes.
- ▶ Trabajador que está protegido por un instrumento internacional en materia de Seguridad Social internacional, pero una vez que haya agotado el período máximo previsto, incluidas las prórrogas (ordinarias) que se hubiesen autorizado y que se establezcan en el propio instrumento internacional.
- ▶ Trabajador que se desplaza a un país que disponga de instrumento internacional de Seguridad Social, pero dicho acuerdo no contemple la protección para los trabajadores que se desplazan a trabajar al otro país.

Consecuencias prácticas de la figura del alta asimilada

Los trabajadores desplazados al amparo de esta Orden pasarán a estar considerados en situación asimilada al alta, en el mismo régimen de la Seguridad Social en el que estuvieren encuadrados con anterioridad.

Durante el tiempo que se encuentren en dicha situación de desplazamiento, el trabajador deberá continuar vinculado laboralmente con la empresa que lo ha desplazado.

En aquellos casos donde resulte necesario formalizar un contrato de trabajo en el país de destino, a los exclusivos efectos de cumplir con la legislación local, se exigirá que la relación laboral que prime sea la que mantenga con la empresa española que le desplaza.

En los supuestos en que el trabajador desplazado agota el periodo inicial y prorrogas previsto en el Convenio Bilateral, o en el supuesto de que la persona desplazada lo sea a un país con convenio que no prevea la figura del desplazamiento, la solicitud de quedar encuadrado bajo esta Orden es voluntaria y debe ser acordada por escrito entre el empleado y la empresa que lo ha desplazado.

Resumen sobre las diferentes situaciones asimiladas a la de alta

Supuesto 1: Trabajador que se desplaza a un país sin instrumento de SS	
Normativa	Art. 3.a), art.4, art.9.2 y art. 10.1
Plazo de solicitud	Previo al desplazamiento
Acción protectora	<p>Subsidios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes o profesionales. - Nacimiento y cuidado de menor. - Cuidado de lactante. - Riesgo embarazo, lactancia. - Cuidado de menores. <p>Prestaciones contributivas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incapacidad permanente, muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes o profesionales. - Jubilación.
Supuesto 2: Trabajador de nacionalidad distinta a las que da cobertura el instrumento de SS	
Normativa	Art. 3.b), art.4, Art.9.2 y art. 10.1
Plazo de solicitud	Previo al desplazamiento
Acción protectora	<p>Subsidios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes o profesionales. - Nacimiento y cuidado de menor. - Cuidado de lactante. - Riesgo embarazo, lactancia. - Cuidado de menores. <p>Prestaciones contributivas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incapacidad permanente, muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes o profesionales. - Jubilación.
Supuesto 3: Trabajador que agota el período máximo establecido en el instrumento de SS	
Normativa	Art. 3.c), art.5, art. 9.3 y art.10.2
Plazo de solicitud	<ul style="list-style-type: none"> - Previo al fin de los periodos concedidos legalmente hasta el último día del mes siguiente. Efectos retroactivos desde la fecha fin del Certificado de Cobertura. <p>Si se presenta después del mes siguiente a la fecha de finalización del Certificado de Cobertura no surte efectos retroactivos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caso especial: Cuando la prórroga ordinaria sea denegada por el país de destino los plazos serán los mismos señalados en los dos puntos anteriores.
Acción protectora	Pensión contributiva de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes y profesionales y pensión de jubilación.
Supuesto 4: Trabajador que se desplaza a un país con instrumento de SS, sin cláusula de desplazamiento de trabajadores	
Normativa	Art. 3.d), art.5.4 art.9.3 y art. 10.2
Plazo de solicitud	No está contemplado, pero consideramos que debería realizarse previo al desplazamiento.
Acción protectora	Pensión contributiva de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes y profesionales y pensión de jubilación

Para aquellos trabajadores de los supuestos 2,3 y 4, que, con anterioridad a la entrada en vigor de esta orden, quieran acogerse a ella, deberán de solicitarlo en el plazo de 6 meses y comenzará a surtir efectos solamente desde la fecha de su aplicación.

Cotizaciones

Los trabajadores desplazados encuadrados en los supuestos 1 y 2, continuarán cotizando sobre las mismas contingencias que venían cotizando antes de su desplazamiento.

Mientras que los trabajadores que se encuentren dentro de los supuestos 3 y 4, quedaran exonerados de cotizar por las siguientes contingencias:

- ▶ Contingencias Profesionales (AATT y EEPP).
- ▶ Contingencias de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, etc.
- ▶ Formación profesional.

Otras consideraciones

Será preciso esperar al desarrollo reglamentario de la Orden para poder aclarar/precisar/introducir mayor detalle en ciertas cuestiones que surgen de un primer análisis de dicha normativa.

Aunque esta orden regula una serie de supuestos de empleados desplazados que mantienen el contrato de trabajo en vigor con su empleador en España, en paralelo y para aquellos trabajadores cuyo periodo de desplazamiento haya finalizado y permanezcan en el país de destino va a seguir vigente la posibilidad de suscribir a título personal el convenio especial ordinario.

Puedes consultar las últimas [alertas fiscales y legales](#) en nuestro [Centro de Estudios EY](#)

[**iSuscríbete**](#) a las newsletters de EY para mantenerte actualizado!



Para cualquier información adicional, contacte con:

Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Judith Sans Oto

Judith.Sans.Oto@es.ey.com

Abraham Díaz García

Abraham.DiazGarcia@es.ey.com

Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limites es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (*company limited by guarantee*) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en ey.com.

© 2023 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED Nono

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

ey.com/es

Twitter: [@EY_Spain](#)

Linkedin: [EY](#)

Facebook: [EY Spain Careers](#)

Google+: [EY España](#)

Flickr: [EY Spain](#)