

## ÍNDICE

# Boletines Oficiales

## CATALUNYA

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

Núm. 9024 - 20.10.2023

CVE-DOGC-A-23291052-2023



**CATALUNYA. SE AMPLIA AYUDAS MOVILIDAD ELÉCTRICA.** [RESOLUCIÓN ACC/3520/2023](#), de 8 de octubre, se amplía el presupuesto de la convocatoria de ayudas del Programa de incentivos a la movilidad eléctrica (Programa MOVES III) efectuada mediante la Resolución ACC/2914/2021, de 27 de septiembre.

[\[pág. 3\]](#)

## Sentencias de interés



**MSC y RECURSO DE SUPPLICACIÓN.** No cabe recurso de suplicación frente a la sentencia dictada en modalidad procesal de MSCT aunque incorpore reclamación de cuantía superior a 3.000 € derivada de aplicar la decisión empresarial impugnada. Así se desprende de una interpretación sistemática, teleológica y literal de los preceptos procesales en presencia (arts.138.7; 191.2.e y 191.2 LRJS) y de su entendimiento acorde con las garantías constitucionales (Art. 24 CE)»

[\[pág. 4\]](#)



**SUBSIDIO DE DESEMPLEO.** Indemnización por despido que se paga en cantidades progresivas mensuales durante un período de tiempo de siete años. Determinación del cómputo de dicha parte a efectos de percepción de rentas superiores al 75% SMI incompatibles con el subsidio. **No deben computar como renta a dichos efectos.**

[\[pág. 4\]](#)



**DESPIDO COLECTIVO DE MAYORES DE 50 AÑOS DE EMPRESAS CON BENEFICIOS.** El TS entiende que el día inicial para el cómputo del plazo de prescripción de 4 años no empieza en el momento que la Dirección General de Trabajo remite al SEPE la información con el certificado de la empresa a que se refiere el apartado 7 de la DA 16ª Ley 27/2011

[\[pág. 5\]](#)

## Sentencia del TSJUE



**TIEMPO DE TRABAJO:** Un trabajador a tiempo parcial no puede verse discriminado a la hora de obtener una retribución complementaria concedida por superar un cierto número de horas de trabajo

[\[pág. 6\]](#)

## Conclusiones abogado general TSJUE



**ESPAÑA. NOTARÍAS. TRASLADO DE UN NOTARIO A OTRA PLAZA.** El Abogado General del TSJUE declara que se aplica la Directiva 2001/23 (traspaso de empresas) a los trabajadores de una Notaría porque con el nuevo titular de la Notaría el nuevo Notario continúa ejerciendo la actividad en el mismo centro de trabajo, con la misma estructura material, y asume al personal que trabajaba para el anterior notario titular de la plaza.

[\[pág. 7\]](#)

## Actualidad del Poder Judicial



El TSJ de Aragón considera que el nuevo horario en las tiendas Alcampo no supone perjuicio para los trabajadores

[\[pág. 9\]](#)



Declaran la incapacidad permanente total de un bombero conductor por padecer el síndrome de sensibilidad química múltiple

[\[pág. 10\]](#)

## Actualidad Seguridad Social



Se publica el Boletín 13/2023 de 16 de octubre.

Aclara aspectos relacionados con los planes de igualdad para el acceso a las bonificaciones, la cotización de alumnos en prácticas formativas no remuneradas.

[\[pág. 11\]](#)

## Recuerda que ...

A partir del 1 de noviembre de 2023 entra en vigor la Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, a las personas desplazadas al extranjero al servicio de empresas españolas contarán con nueva regulación en la cotización en el sistema de la Seguridad Social en España.

[\[pág. 12\]](#)

## Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 13\]](#)

## Leído en prensa

[\[pág. 14\]](#)

# Boletines oficiales

## CATALUNYA

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

Núm. 9024 - 20.10.2023

CVE-DOGC-A-23291052-2023



**CATALUNYA. SE AMPLIA AYUDAS MOVILIDAD ELÉCTRICA.** [RESOLUCIÓN ACC/3520/2023](#), de 8 de octubre, se amplía el presupuesto de la convocatoria de ayudas del Programa de incentivos a la movilidad eléctrica (Programa MOVES III) efectuada mediante la Resolución ACC/2914/2021, de 27 de septiembre (ref. BDNS 585774).

Se aprueba ampliar en **65.587.765,00 euros** la actual dotación de la convocatoria efectuada mediante la Resolución ACC/2914/2021, de 27 de septiembre, que hace pública la convocatoria del año 2021, con una dotación final resultante de 196.763.295,00 euros.

En este sentido, del presupuesto disponible correspondiente a Cataluña de esta ampliación de 65.587.765,00 euros, 62.308.376,75 euros se destinarán a esta convocatoria de ayudas, de las que 1.500.000,00 euros estarán destinados a inversiones directas y un máximo de 3.279.388,25 euros (5,00% del presupuesto disponible) se destinarán a posibles costes indirectos imputables a las actuaciones subvencionadas.

# Sentencias de interés



**MSC y RECURSO DE SUPPLICACIÓN.** No cabe recurso de suplicación frente a la sentencia dictada en modalidad procesal de MSCT aunque incorpore reclamación de cuantía superior a 3.000 € derivada de aplicar la decisión empresarial impugnada. Así se desprende de una interpretación sistemática, teleológica y literal de los preceptos procesales en presencia (arts.138.7; 191.2.e y 191.2 LRJS) y de su entendimiento acorde con las garantías constitucionales (Art. 24 CE)».

**Fecha:** 14/09/2023

**Fuente:** web del Poder judicial

**Enlace:** [Sentencia del TS de 14/09/2023](#)

De este modo, prosigue la sentencia, «modificamos la doctrina sentada por nuestras SSTs 10 de marzo 2016 ([rec. 1887/2014](#)) y 24 de octubre 2017 ([rec. 3175/2015](#)) y concordantes en cuanto permitían la suplicación atendiendo a la cuantía de los daños y perjuicios provocados por la decisión empresarial cuestionada»



**SUBSIDIO DE DESEMPLEO.** Indemnización por despido que se paga en cantidades progresivas mensuales durante un período de tiempo de siete años. Determinación del cómputo de dicha parte a efectos de percepción de rentas superiores al 75% SMI incompatibles con el subsidio. **No deben computar como renta a dichos efectos.**

**Fecha:** 03/10/2023

**Fuente:** web del Poder judicial

**Enlace:** [sentencia del TS de 03/10/2023](#)

La cuestión a resolver en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar si en el supuesto en el que una indemnización por despido se abona mediante cantidades progresivas mensuales durante siete años como consecuencia de la póliza de seguros suscrita por la empresa de la que es beneficiario el trabajador, la imputación fiscal de rendimiento de capital mobiliario de una parte de la cantidad que percibe anualmente el trabajador -que se efectúa en cumplimiento de la legislación fiscal- debe ser considerada o no como renta a efectos de percepción de rentas superiores al 75% del SMI que no incompatibles con la percepción del subsidio.

El hecho de que el tratamiento fiscal de la indemnización por despido varíe como consecuencia de que la misma no se abone en uno o varios plazos directamente por la empresa, sino que el pago se realice a través de una póliza de seguros suscrita por la empresa, de la que es beneficiario el trabajador, que garantiza el abono de la cantidad indemnizatoria mediante cantidades progresivas mensuales durante un determinado período de tiempo, no implica que, por ello, cambie la naturaleza de las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato y, en concreto, su carácter de cantidades exentas a efectos del cómputo de ingresos a efectos de la percepción del subsidio por desempleo (Artículo 275 LGSS). Y, expresamente al segundo párrafo del referido artículo dispone

que el importe correspondiente a la indemnización legal que en cada caso proceda por la extinción del contrato de trabajo no tendrá la consideración de renta. Para añadir que ello "con independencia de que el pago de la misma se efectúe de una sola vez o de forma periódica". De tal dicción resulta evidente que la norma no ha querido penalizar ni tratar de forma distinta la indemnización que se reciba de forma periódica, sin distinciones respecto de la forma de dicho pago aplazado ni de quien asuma finalmente el pago. Lo que se declara exento es, pues, lo percibido por indemnización derivada de la extinción del contrato hasta el límite legal, con independencia de la forma de su abono, del tiempo del mismo y del tratamiento fiscal de la indemnización



**DESPIDO COLECTIVO DE MAYORES DE 50 AÑOS DE EMPRESAS CON BENEFICIOS.** El TS entiende que el día inicial para el cómputo del plazo de prescripción de 4 años no empieza en el momento que la Dirección General de Trabajo remite al SEPE la información con el certificado de la empresa a que se refiere el apartado 7 de la DA 16<sup>a</sup> Ley 27/2011

**Fecha:** 19/09/2023

**Fuente:** web del Poder judicial

**Enlace:** [sentencia del TS de 19/09/2023](#)

El TS concluye que el plazo de prescripción para culminar la conjunta actuación de ambos organismos es el de 4 años que establece el art. 15 LGP. No puede aceptarse que el día inicial del cómputo quede diferido hasta el momento en el que la Autoridad laboral decida unilateralmente remitir dicho certificado al SEPE, o que este último organismo deje transcurrir ese plazo a la espera de aquel certificado, cuando hay una previsión legal expresa que le habilita para iniciar el procedimiento de liquidación pese a no haberlo recibido.

Y lo que es aún más relevante, no hay el más mínimo elemento de juicio que de alguna forma pudiere justificar tan excesivo retraso en la remisión del certificado por parte de la Autoridad laboral, ya que ni tan siquiera se invoca la necesidad de realizar alguna clase de actuación complementaria para determinar las bases necesarias en el cálculo del importe de la aportación al Tesoro público que haya de realizar la empresa.

Si la norma legal exige la coetánea o sucesiva intervención de dos diferentes organismos públicos y establece un único y determinado plazo para iniciar el procedimiento de liquidación del crédito, la actuación administrativa debe ser completada de manera coordinada por los dos organismos implicados dentro de ese único plazo de prescripción legalmente previsto para llevarla a efecto. El plazo frente al administrado es único, uno solo y el mismo. No cabe que el inicio del cómputo pueda quedar condicionado por el injustificado retraso de alguno de ellos en el cumplimiento de sus obligaciones.

# Sentencias del TSJUE



**TIEMPO DE TRABAJO:** Un trabajador a tiempo parcial no puede verse discriminado a la hora de obtener una retribución complementaria concedida por superar un cierto número de horas de trabajo

**Fecha:** 19/10/2023  
**Fuente:** web del Poder judicial  
**Enlace:** [Asunto C-660/20](#)

Un piloto alemán trabaja a tiempo parcial para una compañía aérea. Su contrato de trabajo estipula que percibe un salario base que depende del tiempo de actividad de vuelo. Además, puede percibir una retribución complementaria si realiza, en un mes, un determinado número de horas de actividad de vuelo y supera los umbrales fijados a este respecto en su contrato de trabajo.

Ahora bien, esos umbrales son idénticos para los pilotos que trabajan a tiempo completo y para los que trabajan a tiempo parcial.

El piloto considera que sería necesario reducir los umbrales teniendo en cuenta el número de horas que realiza, puesto que trabaja a tiempo parcial. Considera que tiene derecho a una retribución complementaria, ya que superaría los umbrales de activación si estos se redujeran en proporción al tiempo de trabajo realizado.

El Tribunal Supremo de lo Laboral alemán, que conoce del litigio entre el piloto y Lufthansa CityLine, plantea una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia. **Desea saber si las normas nacionales que exigen que un trabajador a tiempo parcial realice el mismo número de horas de trabajo que un trabajador a tiempo completo para obtener una retribución complementaria constituyen una discriminación prohibida por el Derecho de la Unión.**

**El Tribunal de Justicia responde afirmativamente.** En primer lugar, señala que, cuando prestan servicios, los trabajadores a tiempo parcial ejercen las mismas funciones que los trabajadores contratados por el mismo empresario a tiempo completo u ocupan el mismo puesto que estos. Por lo tanto, considera que las situaciones de estas dos categorías de trabajadores son comparables. El órgano jurisdiccional nacional deberá, no obstante, comprobar este extremo.

A continuación, el Tribunal de Justicia hace constar que la existencia de umbrales idénticos de activación de la retribución complementaria representa, para los pilotos a tiempo parcial, un tiempo de actividad de vuelo superior al de los pilotos a tiempo completo en relación con su tiempo de trabajo total. Por lo tanto, los pilotos a tiempo parcial tienen una carga de trabajo mucho mayor y cumplen con mucha menor frecuencia los requisitos para tener derecho a una retribución complementaria que sus compañeros que trabajan a tiempo completo.

En consecuencia, **el Tribunal de Justicia declara que esas normas nacionales generan un trato menos favorable de los pilotos a tiempo parcial, lo que es contrario al Derecho de la Unión**, a menos que dicho trato esté justificado por una razón objetiva. El órgano jurisdiccional nacional deberá comprobar también ese extremo, teniendo en cuenta las consideraciones a este respecto del Tribunal de Justicia, quien manifiesta reservas frente a las justificaciones aducidas, en particular, por la compañía aérea.

# Conclusiones del Abogado General del TSJUE



**ESPAÑA. NOTARÍAS. TRASLADO DE UN NOTARIO A OTRA PLAZA.** El Abogado General del TSJUE declara que se aplica la Directiva 2001/23 (traspaso de empresas) a los trabajadores de una Notaría porque con el nuevo titular de la Notaría el nuevo Notario continúa ejerciendo la actividad en el mismo centro de trabajo, con la misma estructura material, y asume al personal que trabajaba para el anterior notario titular de la plaza.

Fecha: 19/10/2023  
Fuente: web del Poder judicial  
Enlace: [Asunto C-660/20](#)

El caso particular se refiere a los **trabajadores NC, JD, TA y FZ** venían prestando sus servicios en una notaría por cuenta de los distintos notarios titulares de la plaza. El 30 de septiembre de 2019, con ocasión de su traslado, el notario DV entregó una carta a cada uno esos trabajadores ofreciéndoles la opción de trasladarse con él a su nuevo destino o de extinguir la relación laboral. Los trabajadores optaron por interrumpir la relación laboral y el notario DV procedió a su despido «por causas económicas de fuerza mayor» y a pagarles una indemnización.

**BA fue nombrado notario** adjudicatario de la plaza notarial el 20 de enero de 2020 y se hizo cargo de los trabajadores que venían prestando sus servicios al anterior notario que ocupaba la plaza en esa demarcación notarial, con los mismos elementos materiales y en el mismo centro de trabajo, donde se guardaba el protocolo. El 11 de febrero de 2020, BA celebró con los demandantes contratos de trabajo con un período de prueba de 6 meses.

El **15 de marzo de 2020**, a causa de la pandemia de COVID-19, la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública del Ministerio de Justicia adoptó una instrucción en la que se establecía que solo se celebrarían actuaciones de carácter urgente, que las notarías deberían adoptar las **medidas de distanciamiento** recomendadas por las autoridades y que se establecerían turnos para los empleados. Al día siguiente, NC, TA y JD acudieron a la notaría para solicitar a BA que adoptara las medidas arriba indicadas. BA se negó y ese mismo día envió cartas de despido a NC, TA y JD, y, el 2 de abril de 2020, a FZ, alegando que no habían superado el período de prueba.

Los demandantes presentaron entonces una demanda ante el órgano jurisdiccional remitente, solicitando que su despido fuera declarado nulo o improcedente y alegando que su antigüedad debía determinarse tomando como referencia el día en el que comenzaron a trabajar para la notaría sita en los locales que ahora ocupaba BA.

BA se opuso a sus pretensiones y postuló que su antigüedad era de 11 de febrero de 2020, fecha de celebración del contrato entre las partes.

En este contexto, el órgano jurisdiccional remitente **plantea al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:**

¿Resulta aplicable el artículo 1, 1, a) de la Directiva 2001/23, de 12 de marzo, del Consejo, sobre Aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de [transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de parte de empresas o de centros de actividad, y por tanto el contenido de la Directiva, a un supuesto en el que el titular de una Notaría, funcionario público que a su vez es empresario privado del personal laboral a su servicio, regulada esa relación como empleador por la normativa laboral general y por Convenio Colectivo de sector, que sucede en la plaza a otro anterior titular de la Notaría que cesa, asumiendo su Protocolo, que continúa prestando la actividad en el mismo centro de trabajo, con la misma estructura material, y que asume al personal que venía trabajando laboralmente para el anterior Notario que era titular de la plaza?»

**El Abogado General del TSJUE RESPONDE:**

«El artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de [transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, y por tanto el contenido de la Directiva 2001/23 **se aplican a un supuesto en el que el titular de una notaría, que es a la vez funcionario público y empresario privado del personal laboral a su servicio, y cuya relación como empleador se rige por la normativa laboral general y por un convenio colectivo de sector, sucede en la plaza al anterior titular de la notaría que cesa, asumiendo su protocolo, continúa ejerciendo la actividad en el mismo centro de trabajo, con la misma estructura material, y asume al personal que trabajaba para el anterior notario titular de la plaza.**

Incumbe al juez nacional comprobar, con carácter preliminar, que, sobre la base de los principios establecidos por el Tribunal de Justicia, la actividad de los notarios en España puede asimilarse a la de una empresa que ejerce una actividad económica y, en segundo lugar, a la luz de todas las circunstancias de hecho, que en los litigios principales concurren los requisitos que conforman la transmisión de una entidad económica que mantiene su identidad, en el sentido de la Directiva 2001/23.»

# Actualidad Poder Judicial

PODER  
JUDICIAL  
ESPAÑA

## El TSJ de Aragón considera que el nuevo horario en las tiendas Alcampo no supone perjuicio

### para los trabajadores

Los magistrados explican que la modificación de las horas de atención al público en las nuevas tiendas del grupo, no suponen un cambio sustancial en las condiciones de trabajo de los empleados ya que los trabajadores finalizan su jornada media hora más tarde, pero comienzan su jornada laboral media hora más tarde

**Fecha:** 17/10/2023

**Fuente:** web del Poder Judicial

**Enlace:** [Sentencia del TS de 23/10/2023](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón ha desestimado la demanda presentada por el sindicato Comisiones Obreras contra la empresa de distribución internacional Alcampo, por haber modificado el horario laboral de los trabajadores procedentes de las tiendas de la multinacional española DÍA Retail España SAU y al Grupo EL ÁRBOL Distribución y Supermercados SAU, recientemente adquiridas por el grupo empresarial francés.

Las tiendas que han pasado a ser propiedad de Alcampo S.A., y que se ven afectadas por esta demanda, están ubicadas en las provincias de Zaragoza y Teruel, y el personal subrogado tras la adquisición es de 674 trabajadores. De ellos, los 304 empleados que realizan el turno de tarde son los que se ven afectados por el cambio de horario. El origen del conflicto colectivo se encuentra en la decisión del grupo francés, que desde el pasado 24 de julio, ha fijado el horario de atención al público de 9:00 a 21:30, en lugar de 9:00 a 21:00 horas que era el horario establecido cuando eran empleados del grupo Día y El Árbol.

Considera CCOO en su demanda que este cambio es una modificación sustancial en las condiciones de trabajo, puesto que supone salir media hora más tarde, y por ello pide que se vuelva a las condiciones anteriores. Por su parte, la empresa demandada entiende que en modo alguno se trata de una modificación sustancial, y alega que solo se ha producido un deslizamiento del horario de los trabajadores afectados que salen media hora más tarde, pero han pasado a comenzar su jornada por la tarde media hora después.

Frente a estos argumentos, el tribunal considera en su sentencia que el cambio de horario introducido por la empresa en la jornada laboral de los trabajadores del turno de tarde no es un cambio sustancial en las condiciones de trabajo, ni transforma ningún aspecto fundamental de la relación laboral. En este sentido, expresan que “tampoco se ha acreditado perjuicio alguno para los trabajadores, más allá de presumir que les va a suponer un perjuicio evidente salir media hora más tarde, pero por igual motivo podría entenderse que les va a beneficiar entrar por la tarde media hora después”.

Y en cuanto a los demás empleados, concluye el tribunal, que este cambio de horario no afecta “a los trabajadores en situación de reducción de jornada, los que desempeñan servicios en mostradores o los que hacen el turno de mañana”.

Contra esta sentencia cabe recurso ordinario de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que deberá presentarse en los cinco días siguientes a la notificación de esta resolución.

# Actualidad Poder Judicial



## Declaran la incapacidad permanente total de un bombero conductor por padecer el síndrome de sensibilidad química múltiple

El TSJ de Asturias estima parcialmente el recurso del bombero porque, si bien debe evitar la exposición a productos químicos y de combustión propios de su profesión habitual, no están presentes en grado suficiente y en cualquier lugar para desencadenar una sintomatología de gravedad

**Fecha:** 19/10/2023

**Fuente:** web del Poder Judicial

**Enlace:** [Sentencia del TS de 25/07/2023](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias ha estimado parcialmente el recurso de un bombero conductor y le declara beneficiario de una prestación de incapacidad permanente total por padecer el síndrome de sensibilidad química múltiple.

El recurrente alegaba que este síndrome le impide desempeñar cualquier profesión, pues padece un trastorno en la respuesta fisiológica frente a una pluralidad de agentes que se encuentran en el medio ambiente, alimentos o medicamentos, desencadenando su sintomatología tanto neurológica como respiratoria, cardiaco-vascular, endocrina, gastrointestinal, dérmica y ocular. Asimismo, sostenía que estos agentes se encuentran en muchos productos de limpieza del hogar, cosmética e higiene personal, ambientadores, carburantes, humos, etc., con los cuales necesariamente entraría en contacto en el desempeño de cualquier actividad laboral o incluso en el desplazamiento de su domicilio al lugar de trabajo.

Por su parte, el INSS consideraba que el trabajador no se encontraba incapacitado para el desempeño de su profesión y, por ello, no merecía el reconocimiento de la incapacidad permanente total.

Ahora, la Sala de lo Social del Tribunal Superior estima parte del recurso y argumenta que el síndrome de sensibilidad química múltiple grado III que padece el bombero le provoca intolerancia, y por tanto, debe evitar la exposición a productos químicos, humos, gases y productos de combustión que se encuentran presentes en su profesión habitual. No obstante, si bien advierten los magistrados de la necesidad de evitar la exposición a estos productos, “no indica que tales elementos se encuentren presentes en todos los productos citados por el recurrente en cantidad suficiente para que su mera proximidad a cualquier lugar en que se encuentren pueda determinar una sintomatología de gravedad”, añaden.

# Actualidad Seguridad Social

Seguridad**Social**

Se publica el Boletín  
13/2023 de 16 de

octubre.

Aclara aspectos relacionados con los planes de igualdad para el acceso a las bonificaciones, la cotización de alumnos en prácticas formativas no remuneradas.

Fecha: 16/10/2023  
Fuente: web de la Seguridad Social  
Enlace: [Boletín 13/2023](#)

Boletín 13/2023

16 de octubre de 2023

RDL 1/2023: PLAN DE IGUALDAD PARA EL ACCESO A LA APLICACIÓN DE REDUCCIONES Y BONIFICACIONES DE CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	1
RDL 1/2023: ACTUALIZACIÓN DEL CONTENIDO DEL BNR 11/2023.....	2
COTIZACIÓN DE ALUMNOS QUE REALIZAN PRÁCTICAS FORMATIVAS NO REMUNERADAS (D.A. 52ªLGSS): PERÍODOS EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE CONTINGENCIAS PROFESIONALES, O SITUACIONES DE NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA NATURAL. ....	4
COTIZACIÓN DE ALUMNOS QUE REALIZAN PRÁCTICAS FORMATIVAS NO REMUNERADAS (D.A. 52ªLGSS): MODALIDAD REMESAS.....	5
ORDEN ISM/835/2023. DESPLAZAMIENTOS AL EXTRAJERO DE PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DE EMPRESAS QUE EJERCEN SU ACTIVIDAD EN TERRITORIO ESPAÑOL.....	6
SERVICIO ACRASS – ALTA Y CONSULTA DE INCIDENCIAS ACREDITA.....	6
SERVICIO DE RESPUESTA AL MANDAMIENTO DE EMBARGO DIRIGIDO A PERSONA O ENTIDAD PAGADORA ..	7

# Recuerda que

A partir del 1 de noviembre de 2023 entra en vigor la Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, a las personas desplazadas al extranjero al servicio de empresas españolas contarán con nueva regulación en la cotización en el sistema de la Seguridad Social en España.

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 trabajadores desplazados al extranjero al servicio de empresas que ejercen actividad en España.

- La nueva regulación sustituye a la [Orden de 27 de enero de 1982](#), entrará en vigor el **1 de noviembre de 2023**, y recoge la cobertura de Seguridad Social aplicable a los trabajadores de empresas que tienen su actividad en España y se desplazan al extranjero para realizar trabajos a cuenta de dichas mercantiles.
- Se aplica en los casos en que:
  - No hay convenio de Seguridad en el país de destino;
  - Aun habiendo convenio con el país de destino, el trabajador no se incluye en el ámbito subjetivo del mismo;
  - Aun habiendo convenio con el país de destino y habiéndose aplicado, se agota el período máximo del mismo; - Aun habiendo convenio con el país de destino, este no recoge la figura del trabajador desplazado.
- En estos casos, para obtener protección y cobertura de Seguridad Social en España, el trabajador desplazado puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social española, quedando en situación asimilada al alta.
- La principal ventaja de esta normativa es que no limita en el tiempo la duración del convenio especial, pudiendo mantenerse todo el desplazamiento del trabajador, aunque cambie el país de destino.
- La cobertura incluye 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, y las pensiones contributivas de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes o profesionales y la pensión contributiva de jubilación, protegiendo los períodos de cotización

---

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

---

**CATALUNYA. EMPRESAS DE TURISMO.** RESOLUCIÓN EMT/3494/2023, de 6 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de ámbito inferior al de empresa de Turismo y Montaña para los años 2023-2026 (código de convenio 79000231011994). [[DOGC 19/10/2023](#)]

# Leído en la prensa

---

Leído en ELPAÍS

---

PLATAFORMAS >

## **E Bruselas pone límites a los algoritmos en el trabajo**

La futura directiva europea sobre la mejora de las condiciones de los empleados de las grandes plataformas digitales llega a su recta final