

**RESIDO EN  
EXTREMADURA**

*EURES*  
*TRANSFRONTERIZO*

**INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO EN TEMAS  
DE SEGURIDAD SOCIAL**

# 1. LEGISLACIÓN APLICABLE

Vivo en Extremadura y trabajo por cuenta ajena en Portugal. Me desplazo diariamente de Extremadura a Portugal, para trabajar, o regreso a Extremadura, al menos, una vez por semana.

¿Qué legislación de seguridad social se me aplica?, ¿dónde debo pagar mis cuotas a la Seguridad Social?

Normativa aplicable:

Art. 11 del Reglamento CE nº 883/2004.

Es aplicable la legislación de Seguridad Social portuguesa. Las cotizaciones serán efectuadas ante la Seguridad Social portuguesa.

El art. 11.3.a del Reglamento CE nº 883/04 establece como regla general que el trabajador por cuenta ajena queda sometido a la legislación del país donde trabaja.

En el caso de un trabajador fronterizo, esto es, aquel trabajador que ejerce una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia en el territorio de un Estado miembro diferente de aquel en el que reside, regresando a este último todos los días o por lo menos una vez por semana, resulta de aplicación la legislación del Estado miembro en el que trabaja (art. 1.f y art. 11.3.a del Reglamento CE nº 883/04)

Así, el trabajador que reside en España y presta trabajo por cuenta ajena en Portugal, estará sujeto a la legislación portuguesa y deberá efectuar contribuciones a la Seguridad Social portuguesa.

La entidad empleadora deberá comunicar la admisión del trabajador por cualquier medio escrito u online, a través de la página web de la Seguridad Social portuguesa, en las 24 horas anteriores al inicio de la producción de efectos del contrato de trabajo. El modelo de comunicación de admisión de trabajador es el MOD.RV1009-DGSS.

Las contribuciones (tanto a cargo de la entidad patronal como del trabajador) serán descontadas y entregadas por la entidad empleadora a los servicios de Seguridad Social portugueses competentes.



## 2. ASISTENCIA SANITARIA

¿En qué país tendré asistencia sanitaria (médico de familia y especialistas)? -¿Y mi familia?

¿Qué trámites tengo que realizar?

Normativa aplicable:

Art. 17 y ss. del Reglamento CE nº 883/2004 y art. 24 del Reglamento de aplicación CE nº 987/2009.

El trabajador y sus familiares tendrán derecho a asistencia médica tanto en Portugal como en España.

El trabajador y sus familiares tendrán derecho a la asistencia médica en España (país de residencia) a través del servicio nacional de salud, y de conformidad con las normas comunitarias en la materia, siendo no obstante la Seguridad Social portuguesa la que soporta los costes asociados a dicha asistencia.

Para la asistencia médica en España el trabajador deberá solicitar en el centro de Seguridad Social del distrito en que se encuentra inscrito en Portugal, la emisión del documento S1.

En España, el trabajador fronterizo y sus familiares tienen derecho a las prestaciones en especie concedidas por la legislación española, como si fuesen por ella cubiertos, a cargo de la Seguridad Social portuguesa.

### 3. ENFERMEDAD COMÚN

Si no puedo trabajar debido a una enfermedad común, ¿cómo se tramita mi baja laboral?

Normativa aplicable:

Art. 6 y 21 del Reglamento CE nº 883/2004 y art. 27 del Reglamento CE nº 987/2009.

La baja podrá ser tramitada en España o en Portugal, donde surja la necesidad.

El trabajador deberá solicitar en el centro de la Seguridad Social en el que se encuentre inscrito en Portugal la emisión del documento S1. El modelo S1 será enviado al domicilio del interesado, junto con las instrucciones que el mismo deba seguir. Este modelo deberá ser utilizado para obtener Atención Primaria Regular.

El trabajador deberá acudir al Centro de Atención Primaria (CAP) -médico de familia que se le asigne o médico de guardia-, con el formulario S1 que certifica que tiene derecho a las prestaciones en especie en España.

En el CAP deberá solicitar los correspondientes partes médicos de baja, confirmación de baja y alta, en donde deberá indicarse su número de la Seguridad Social portuguesa

Obtenidos los partes de baja y de confirmación de la baja, el trabajador deberá acudir al “Servicio Extremeño de Salud” (SES), que tramitará la correspondiente baja a través del formulario E-116 y lo remitirá al correspondiente organismo en Portugal, funcionando así como mecanismo de enlace entre ambos países.

En Portugal, el trabajador deberá solicitar al médico que lo asista un certificado de su incapacidad para el trabajo, en el que se indique la duración probable de la misma, y deberá enviar ese certificado al centro del distrito de la Seguridad Social portuguesa al que se encuentre inscrito, indicando su número de identificación como beneficiario.

Al trabajador que reside en España y que trabaja por cuenta ajena en Portugal se le aplica la legislación de la Seguridad Social portuguesa, teniendo derecho a las prestaciones pecuniarias a atribuir por ésta, de acuerdo con la legislación portuguesa.

La prestación será concedida por la Seguridad Social portuguesa (del lugar donde preste su trabajo). Con todo, mediante acuerdo entre la Seguridad Social portuguesa y los servicios de la Seguridad Social española (lugar de la residencia) -Servicios Centrales de la Tesorería General de la Seguridad Social-, la prestación podrá ser concedida por esta última, aunque a cargo de la Seguridad Social portuguesa y de acuerdo con la legislación portuguesa.

En caso de que haya internamiento en España, el trabajador deberá solicitar en el hospital español en el que sea internado un documento acreditativo del internamiento y remitir dicho documento a los servicios de la Seguridad Social portugueses, en los términos antes referidos.

Para recibir el correspondiente subsidio, además de enviar el documento médico acreditativo de su situación de incapacidad a los servicios de la Seguridad Social portugueses, en el plazo de 5 días hábiles a contar desde la fecha en que dicho documento sea emitido, será necesario que el trabajador satisfaga las condiciones de atribución exigidas a tales efectos.

A la hora de verificar dichas condiciones de atribución, la Seguridad Social portuguesa deberá tomar en consideración, en la medida de lo necesario, los períodos de empleo cumplidos al amparo de la legislación de otro Estado miembro como si fuesen períodos cumplidos al amparo de la legislación portuguesa (art.6° del Reglamento CE n° 883/2004).

La emisión del certificado no dispensa al trabajador de cumplir sus obligaciones con la entidad empleadora en los términos de la legislación aplicable, consistentes en la comunicación y justificación de su ausencia.

El subsidio de enfermedad es una prestación pecuniaria, atribuida para compensar la pérdida de remuneración resultante de la imposibilidad temporal de trabajar, por motivo de enfermedad, y es calculado por medio de la aplicación de un porcentaje sobre la remuneración de referencia del beneficiario. Dicho porcentaje varía en función de la duración y la naturaleza de la enfermedad.

#### **Nota Importante:**

De acuerdo con la legislación portuguesa, el subsidio de enfermedad sólo se hace efectivo a partir del 4° día de incapacidad para el trabajo.

No obstante, el subsidio es concedido desde el 1° día de incapacidad en caso de internamiento hospitalario, de cirugía o ambulatorio verificadas en establecimientos hospitalarios del servicio nacional de salud, o privadas con autorización de funcionamiento por el “Ministério da Saúde”, en el caso de enfermedad por tuberculosis y en el caso de enfermedad iniciada en el período de concesión del subsidio parental y que supere el término de la licencia parental.

# 4. ACCIDENTE DE TRABAJO

Si no puedo trabajar debido a un accidente de trabajo, ¿cómo se tramita mi baja laboral? Obligaciones de la Mutua Laboral.

Normativa aplicable:

Art. 36 y ss. del Reglamento CE nº 883/2004 y art. 33 y ss. del Reglamento de aplicación CE nº 987/2009.

La responsabilidad derivada del accidente de trabajo recae sobre la aseguradora a la que la responsabilidad fue transferida.

El trabajador fronterizo tiene derecho a las prestaciones en especie tanto en el país donde trabaja (Portugal) como en el país donde reside (España).

El trabajador siniestrado deberá informar del accidente de trabajo a su entidad empleadora, verbalmente o por escrito, en las 48 horas siguientes a su acaecimiento, a menos que el empleador viniera a tener conocimiento del mismo en idéntico período.

A su vez, el empleador deberá transmitir a la aseguradora la verificación del accidente de trabajo en el plazo de 24 horas a partir de su conocimiento.

El trabajador deberá solicitar en el centro de la Seguridad Social del distrito correspondiente en que se encuentre inscrito en Portugal, la emisión del documento S1.

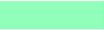
Para dar respuesta a esta cuestión se puede distinguir entre las prestaciones en especie y las prestaciones pecuniarias a las que tiene derecho el trabajador.

El trabajador fronterizo tiene derecho a las prestaciones en especie tanto en el país donde trabaja (Portugal) como en el país donde reside (España).

Asimismo, el trabajador fronterizo tiene derecho a las prestaciones pecuniarias pagadas por la aseguradora a la cual su entidad empleadora transfirió la responsabilidad en caso de contingencia, de acuerdo con la legislación portuguesa.

De acuerdo con la ley portuguesa, es obligatoria la existencia de un seguro de accidentes de trabajo, responsabilidad que recae sobre la entidad empleadora. En caso de que ésta no transfiera la responsabilidad a la aseguradora, será la responsable del pago de las prestaciones.

De acuerdo también con la legislación portuguesa, el trabajador siniestrado deberá informar del accidente de trabajo a su entidad empleadora, verbalmente o por escrito, en las 48 horas siguientes a su acaecimiento, a menos que empleador tuviese conocimiento del mismo en idéntico período.



A su vez, el empleador deberá transmitir a la aseguradora la verificación del accidente de trabajo en el plazo de 24 horas a contar desde que tenga conocimiento del mismo.

De acuerdo, nuevamente, con la legislación portuguesa, la protección en los accidentes de trabajo es asegurada por medio de la concesión de prestaciones pecuniarias (indemnizaciones, pensiones, prestaciones y subsidios) o en especie (de naturaleza médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria y cualquier otra, sea cual sea su forma, que sea necesaria y adecuada; reembolso de gastos de desplazamiento, alimentación y de alojamientos indispensables para la materialización de las prestaciones que sean necesarias y adecuadas para el restablecimiento del Estado de salud y de la capacidad de trabajo o de generar ingresos del trabajador y para su recuperación para la vida activa), teniendo en cuenta la adaptación en el trabajo y la reparación de los daños derivados de la eventualidad.

Según la legislación portuguesa, la aseguradora deberá designar un médico para que asista al trabajador, debiendo ser la asistencia clínica prestada en el lugar de residencia del trabajador.

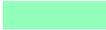
En virtud de la legislación portuguesa, al comienzo del tratamiento el médico asistente deberá emitir un boletín de examen en el que describa las enfermedades o lesiones resultantes del accidente.

Asimismo, al final del tratamiento el médico deberá emitir un boletín de alta clínica, en el que indique la causa de cese del tratamiento y el grado de incapacidad permanente o temporal que corresponda al trabajador accidentado.

Ambos documentos deberán ser remitidos por el médico a la aseguradora responsable en el plazo de los 30 días siguientes al inicio y a la finalización del tratamiento.

Cabe precisar que el concepto de accidente de trabajo en la legislación portuguesa se encuentra previsto en el art.8º de la Ley 98/2009, de 4 de Septiembre. Aunque el accidente de trabajo ocurra en España, en el trayecto de ida al local de trabajo o de regreso de éste (accidente “in itinere”), se aplica la legislación portuguesa, siendo igualmente responsable la entidad aseguradora.

En este caso, el trabajador deberá informar también a su entidad empleadora y ésta, a su vez, deberá informar a la entidad aseguradora responsable de la ocurrencia del accidente en los plazos antes referidos.



## ASISTENCIA MÉDICA

Si el accidente implica hospitalización e internamiento, ¿Dónde tendrían lugar los mismos?

Normativa aplicable:

Art.s 36 y 17 del Reglamento CE nº 883/2004 y art.s 33, 34 y 24 a 27 del Reglamento de Aplicación CE nº 988/2009.

El trabajador se beneficiaría de las prestaciones en especie tanto en el Estado miembro donde trabaja (Portugal) como en el Estado miembro donde reside (España), por lo que la hospitalización podría tener lugar tanto en España como en Portugal.

Asimismo, durante su estancia en Portugal, el trabajador tendría también derecho a las prestaciones en especie a pagar por la aseguradora, de acuerdo con la legislación portuguesa aplicable, como si residiese en Portugal.

En cualquier caso, las prestaciones en especie deben ser obligatoriamente prestadas en el lugar de residencia del trabajador y, en caso de que no fuese posible, la aseguradora deberá facilitar los medios económicos necesarios para evitar cualquier coste al trabajador.

## PRESTACIONES PECUNIARIAS

El trabajador tendría derecho a las prestaciones pecuniarias previstas en la legislación portuguesa.

Las prestaciones serían pagadas por la aseguradora o, en caso de que la entidad empleadora no le hubiese transferido la responsabilidad, por la propia entidad empleadora.

La indemnización por incapacidad temporal para el trabajo está destinada a compensar al siniestrado durante un período de tiempo limitado, por la pérdida o reducción de la capacidad de trabajo o de generar ingresos resultantes del accidente de trabajo, y es debida en tanto en cuanto el siniestrado esté en régimen de tratamiento ambulatorio o de rehabilitación proporcional.

Comienza a devengarse al día siguiente al accidente.

Por su parte, la indemnización en capital y la pensión por incapacidad permanente, así como el subsidio por elevada incapacidad permanente, son prestaciones destinadas a compensar al siniestrado por la pérdida o reducción permanente de su capacidad de trabajo o de generar ingresos resultante del accidente de trabajo.

La indemnización por incapacidad temporal y la pensión por muerte y por incapacidad permanente, absoluta o parcial, son calculadas con base en la retribución anual bruta normalmente debida al siniestrado, a la fecha del accidente.

El pago de las prestaciones en dinero sería efectuado en el lugar de la residencia del siniestrado o de los familiares si otro no fuese acordado.

## 5. ENFERMEDAD PROFESIONAL

Vivo en Extremadura y trabajo por cuenta ajena en Portugal. Me desplazo diariamente de Extremadura a Portugal, para trabajar, o regreso a Extremadura, al menos, una vez por semana.

¿Qué legislación de seguridad social se me aplica?, ¿dónde debo pagar mis cuotas a la Seguridad Social?

Normativa aplicable:

Art. 11 del Reglamento CE nº 883/2004.

El trabajador puede solicitar el reconocimiento de la enfermedad profesional, acompañando la solicitud de información médica, bien a los servicios oficiales de salud, bien al médico del servicio de asistencia médica en el trabajo de la entidad empleadora (Modelo GDP15-DGSS).

Por acuerdo entre la entidad competente portuguesa (CNPRP) y los servicios de la Seguridad Social española, la prestación podrá ser pagada por esta última, a cargo de aquella y de acuerdo con la legislación portuguesa (Modelo TA.204 de los servicios de la Seguridad Social española).

El trabajador deberá solicitar en el centro de la Seguridad Social del distrito en el que se encuentre inscrito en Portugal la emisión del documento S1.

Por ser trabajador por cuenta ajena en Portugal, el trabajador fronterizo tiene derecho a las prestaciones en especie y pecuniarias previstas en la legislación portuguesa.

De acuerdo con dicha legislación, la evaluación, graduación y reparación de enfermedades profesionales es responsabilidad del servicio con competencia en el área de la protección contra los riesgos profesionales (Centro Nacional de Proteção Contra os Riscos Profissionais - CNPRP).

## ¿Cuándo un trabajador es reconocido como enfermo profesional?

Cuando le es certificada una enfermedad profesional por el CNPRP con base en el dictamen de los peritos médicos competentes. El trabajador puede solicitar el reconocimiento de la enfermedad profesional, acompañando la solicitud de información médica, bien a los servicios oficiales de salud, bien al médico del servicio de asistencia médica en el trabajo de la entidad empleadora (Modelo GDP15-DGSS).

Si la enfermedad profesional fuese diagnosticada por primera vez en España, deberá comunicarse al organismo competente portugués (CNPRP), al que también deben remitirse los Estados médicos emitidos en España.

Las prestaciones pecuniarias, con excepción de la indemnización por incapacidad temporal, y las prestaciones en especie serán demandadas por el trabajador interesado por medio de una solicitud dirigida al servicio portugués con competencia en el área de la protección contra los riesgos profesionales (CNPRP). Por acuerdo entre la entidad competente portuguesa (CNPRP) y los servicios de la Seguridad Social española, la prestación podrá ser pagada por esta última, aunque a cargo de aquélla y de acuerdo con la legislación portuguesa (Modelo TA.204 de los servicios de Seguridad Social española).

El trabajador a quien le sea reconocida una enfermedad profesional tendrá derecho a prestaciones en especie y pecuniarias.

## Prestaciones especie

De acuerdo con la legislación portuguesa, las prestaciones en especie son las consistentes en:

Asistencia médica y quirúrgica, exámenes y elementos complementarios de diagnóstico, tratamientos y visitas domiciliarias, medicamentos y productos farmacéuticos, cuidado de enfermedad, hospitalización y tratamientos termales, prótesis ortóticas, incluyendo su renovación y reparación, rehabilitación y reintegración profesional y social, incluyendo la adaptación al puesto de trabajo, apoyo psicoterapéutico, siempre que necesario a la familia del enfermo profesional, gastos de desplazamiento, alimentación y alojamiento para diagnóstico o tratamiento de la enfermedad profesional (por ejemplo, para ir a una consulta, a un tratamiento o a una junta médica) o comparecencia a actos judiciales.

Las prestaciones en especie son aseguradas, como regla general, por medio del reembolso de la totalidad de los gastos en concepto de cuidado de la salud. La solicitud deberá ser formulada al CNPRP en el plazo de 1 año a contar desde la fecha en que se hay incurrido en el gasto, debiendo el trabajador presentarla junto con la solicitud de declaración médica justificativa del tratamiento.

El trabajador podrá recibir el reembolso de las prestaciones en especie recibidas en España y presentar documento médico justificativo emitido por un médico español.

El reembolso dependerá del dictamen favorable de los peritos médicos del CNPRP.

## **PRESTACIONES PECUNIARIAS**

El trabajador tendrá derecho a las prestaciones pecuniarias previstas en la legislación portuguesa (indemnizaciones, pensiones, prestaciones y subsidios), que le serán pagadas por los servicios de la Seguridad Social portuguesa, a través del CNPRP.

De acuerdo con la legislación portuguesa, la evaluación, graduación y reparación de enfermedades profesionales es responsabilidad del servicio con la competencia en el área de la protección contra los riesgos profesionales. (Centro Nacional de Proteção Contra os Riscos Profissionais).

Las prestaciones pecuniarias son determinadas mediante la aplicación de un determinado porcentaje a la retribución de referencia que, en el caso de la curación de las enfermedades profesionales, se corresponde con la retribución anual bruta debida al beneficiario en los 12 meses anteriores al cese de la exposición al riesgo o a la fecha de la expedición de la certificación de la enfermedad que determina la incapacidad.

# 6. *MATERNIDAD*

¿Cómo tramito la baja y la prestación por maternidad?

Normativa aplicable:

Art. 17, 18 y 21 del Reglamento CE nº 883/2004 y art. 24 Reglamento CE nº 987/2009.

A la trabajadora que desempeñe su actividad por cuenta ajena en Portugal le es aplicable la legislación de la Seguridad Social portuguesa.

La concesión de la prestación exige la tramitación de una solicitud, que puede ser presentada directamente ante los servicios de la Seguridad Social portuguesa, en formulario y modelo propio (MOD. RP5049-DGSS) u online, en la página web de la Seguridad Social portuguesa.

La solicitud debe ser presentada en el plazo de 6 meses a contar desde la fecha de acaecimiento del hecho determinante de la protección.

Normalmente, será el organismo competente portugués - servicios de la Seguridad Social portuguesa- el que proceda al pago de las prestaciones pecuniarias en el ámbito de la protección social en la maternidad, aunque por acuerdo con los servicios de la Seguridad Social española, la prestación podrá ser pagada por esta última (por ser la correspondiente al lugar de la residencia de la interesada), aunque por cuenta de los servicios de la Seguridad Social portugueses.

La trabajadora deberá solicitar en el centro de la Seguridad Social en que se encuentre inscrita en Portugal la emisión del documento portátil S1.

De acuerdo con la legislación de Seguridad Social portuguesa, la trabajadora embarazada tiene derecho a la dispensa del trabajo para las consultas pre-natales, sin pérdida de retribución, que son computadas como prestación efectiva del trabajo, pudiendo igualmente tener derecho al subsidio por riesgo clínico durante el embarazo.

La concesión de los subsidios exige la tramitación de una solicitud, que puede ser presentada directamente ante los servicios de la Seguridad Social portuguesa, en formulario y modelo propio (MOD. RP5049-DGSS) u online, en la página web de la Seguridad Social portuguesa. Si se pide el subsidio antes del parto, debe unirse a la solicitud la declaración médica de la fecha prevista para el parto (puede ser una declaración del médico).

Si se pide el subsidio después del parto, debe unirse a la solicitud una fotocopia del documento de identificación civil del niño o de la declaración del médico del correspondiente establecimiento o servicio de salud acreditando la fecha del parto.

La solicitud debe ser presentada en el plazo de 6 meses a contar desde la fecha de acaecimiento del hecho determinante de la protección.



La solicitud de concesión del subsidio parental y parental inicial exclusivo del padre debe acompañarse de la declaración del médico del correspondiente establecimiento o servicio de salud acreditando la fecha del parto o del documento de identificación civil del descendiente (MOD. RP5049-DGSS).

Normalmente, será el organismo competente portugués – servicios de la Seguridad Social portuguesa- el que procederá al pago de las prestaciones pecuniarias en el ámbito de la protección social en la maternidad, si bien mediante acuerdo con los servicios de la Seguridad Social española, la prestación podrá ser pagada por esta última (por ser la correspondiente al lugar de la residencia de la interesada), aunque por cuenta de los servicios de Seguridad Social portugueses.

En este último caso, los servicios de la Seguridad Social portugueses informarán a la trabajadora e indicarán a la Seguridad Social española el montante de las prestaciones pecuniarias, las fechas en que éstas deben ser pagadas y el período máximo de su concesión, en los términos de la legislación portuguesa.

La Seguridad Social portuguesa tendrá en consideración, en la medida de lo posible, para el cumplimiento del plazo de garantía, las contribuciones efectuadas en España o en otro Estado miembro como si fueran efectuadas en Portugal.

# MODALIDADES DE SUBSIDIO PARENTAL

- ▶ **Inicial:** concedido al padre y a la madre, por nacimiento del hijo. Sólo puede ser concedido al padre si la madre no lo solicita y ejerce la actividad profesional.

Se conceden hasta 120 o 150 días seguidos, de acuerdo con la opción del padre y de la madre. El período posterior al parto puede ser compartido por ambos, siendo obligatorio que la madre disfrute de las primeras 6 semanas (42 días).

A estos períodos se añaden 30 días por motivo de nacimiento de gemelos (por cada niño nacido con vida); Compartir la licencia, si el padre y la madre gozasen, en exclusivo, de un período de 30 días consecutivo o de dos períodos de 15 días consecutivos, después del disfrute obligatorio de las 6 semanas de la madre.

Los 30 días adicionales pueden ser gozados por el padre o por la madre, o repartirse entre ambos.

- ▶ **Inicial exclusivo de la madre:** concedido a la madre antes y después del parto. Sólo es concedido antes del parto, si la madre ejerce actividad profesional.

Se conceden hasta 72 días, de los cuales 30 días, como máximo, son facultativos y para disfrutar antes del parto, si la madre fuese trabajadora y 42 días (6 semanas) son obligatorios y a disfrutar después del parto.

Estos días están incluidos en el período correspondiente al subsidio parental inicial.

- ▶ **Inicial de un progenitor en caso de imposibilidad de otro:** concedido al padre o a la madre, por nacimiento del hijo, en caso de incapacidad física o psíquica o de muerte de uno de ellos, durante el período de subsidio parental inicial que le faltaba por disfrutar al otro progenitor (padre o madre).

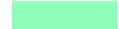
El valor del subsidio corresponde a un porcentaje de la remuneración de referencia calculado conforme a la modalidad y el período del subsidio.

# 7. PATERNIDAD

¿Cómo tramito la baja y la prestación por paternidad?

Normativa aplicable:

Art. 17, 18 y 21 del Reglamento CE nº 883/2004 y art. 24 del Reglamento CE nº 987/2009.



Al trabajador que desempeñe su actividad por cuenta ajena en Portugal le es aplicable la legislación de la Seguridad Social portuguesa.

La concesión de los subsidios exige la presentación de una solicitud, que puede ser presentada directamente ante los servicios de la Seguridad Social portuguesa, en formulario y modelo propio (MOD RP5049-DGSS) u online, a través de la página web de la Seguridad Social portuguesa.

La solicitud debe ser presentada en el plazo de 6 meses a contar desde la fecha de acaecimiento del hecho determinante de la protección.

La solicitud de concesión del subsidio parental y parental inicial exclusivo del padre deberá acompañarse de la declaración médica del correspondiente establecimiento o servicio de salud portugués o español acreditativo del parto o del documento de identificación civil del descendiente.

Normalmente, será la Seguridad Social portuguesa la que proceda al pago de las prestaciones pecuniarias en el ámbito de la protección social en la paternidad, si bien por acuerdo con la Seguridad Social española la prestación podrá ser pagada por esta última (por ser la correspondiente al lugar de residencia del interesado), aunque por cuenta de los servicios de la Seguridad Social portugueses.

El trabajador podrá solicitarlo a través del MOD. TA.2004 de los servicios de la Seguridad Social española.

En este último caso, los servicios de la Seguridad Social portugueses informarán al trabajador e indicarán a los servicios de la Seguridad Social española el montante de las prestaciones pecuniarias, las fechas en que éstas deberán ser pagadas y el período máximo de su concesión en los términos de la legislación portuguesa.

La Seguridad Social portuguesa tomará en consideración, en la medida de lo posible, para el cumplimiento del plazo de garantía, las contribuciones efectuadas en España o en otro Estado miembro como si fuesen efectuadas en Portugal.

El valor de los subsidios se corresponde con un determinado porcentaje de la Remuneración de Referencia (RR) del trabajador beneficiario.

# MODALIDADES DE SUBSIDIO PARENTAL

- ▶ **Inicial:** concedido al padre y a la madre, por nacimiento del hijo. Sólo puede ser atribuido al padre si la madre no lo solicita y ejerce la actividad profesional.  
Son concedidos hasta 120 o 150 días seguidos, de acuerdo con la opción del padre y de la madre. El período posterior al parto puede ser compartido por ambos, siendo obligatorio que la madre disfrute las primeras 6 semanas (42 días). Estos períodos incrementan 30 días por motivo de nacimiento de gemelos (por cada niño nacido con vida); Licencia compartida, si el padre o la madre disfrutan, en exclusiva, de un período de 30 días consecutivos o de dos períodos de 15 días consecutivos, después del disfrute obligatorio de las 6 semanas de la madre. Los 30 días adicionales pueden ser disfrutados por el padre o por la madre, o repartidos por ambos.
- ▶ **Inicial exclusivo del padre:** concedido al padre, tras el nacimiento del hijo, durante 10 días hábiles obligatorios: los 5 días -seguidos- inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo y otros 5 días -seguidos o no consecutivos- comprendidos en los 30 días siguientes al nacimiento del hijo. 10 días facultativos, seguidos o no consecutivos, disfrutados después del período de 10 días obligatorios y durante el período en que es concedido el subsidio parental inicial de la madre. Por nacimiento de gemelos, a cada uno de los períodos de 10 días antes señalados se añaden 2 días más, por cada niño nacido con vida, adicional al primero, a disfrutar inmediatamente después de cada uno de aquellos períodos. En el caso de que el hijo nazca muerto, solamente se concede un subsidio equivalente a los 10 días obligatorios.
- ▶ **Inicial de un progenitor en caso de imposibilidad de otro:** concedido al padre o a la madre, por nacimiento del hijo, en caso de incapacidad física o psíquica, o de muerte de uno de ellos, durante el período del subsidio parental inicial que le faltaba por disfrutar al otro progenitor (padre o madre). En España el trabajador deberá acudir al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y solicitar la baja por paternidad. Junto con la solicitud de la baja en España se deberá aportar la siguiente documentación: El libro de familia o el correspondiente certificado de nacimiento del hijo y el certificado de empresa. Se podrá percibir el subsidio durante el período comprendido: Desde la finalización del permiso retribuido por nacimiento del hijo.; hasta que finalice el descanso por maternidad o inmediatamente después de éste, siempre que se disfrute del descanso correspondiente; una vez presentada la solicitud ante el correspondiente Instituto Nacional de la Seguridad Social en España (INSS), éste la remitirá a la Direcção Geral da Segurança Social/Seção Distrital portuguesa.

# 8. *PENSIÓN POR JUBILACIÓN*

¿Dónde solicito mi prestación de jubilación? ¿Cómo la tramito? ¿Cómo se calcula? ¿Quién es la entidad pagadora?

Normativa aplicable:

Art. 6, 50 y 52 del Reglamento CE nº 883/2004 y art. 43 y ss del Reglamento CE nº 987/2009.

El interesado, al residir en España, deberá acudir al Instituto Nacional de la Seguridad Social más cercano a su domicilio y solicitar la prestación de jubilación internacional.

En el momento de la solicitud, deberá indicar que va a solicitar una prestación de jubilación comunitaria por haber Estado cotizando en España y Portugal.

La prestación se calcula en función de los años cotizados en cada uno de los países, España y Portugal.

Si el interesado tiene derecho a una pensión en España y en Portugal, cada país abonará su pensión aunque el interesado resida en el otro país. Es decir, España abonará la pensión española y Portugal abonará la pensión portuguesa, aun cuando el trabajador resida en España.

La solicitud de la pensión podrá realizarse dentro de los 3 meses anteriores o posteriores a la fecha de cese en el trabajo. A estos efectos, y para proceder con la solicitud, deberá aportarse la siguiente documentación: modelo de solicitud de prestación de jubilación internacional, Documento Nacional de Identidad y justificante de pago de cotizaciones de los últimos 3 meses.

En el formulario se deberán indicar los períodos cotizados por el solicitante tanto en España como en Portugal. Una vez presentada la solicitud, el INSS gestionará tanto la pensión española como la posible obtención de una pensión en Portugal. El importe de la pensión se calculará en función de las cotizaciones realizadas en cada uno de los países, España y Portugal. El cálculo de la pensión se determinará de acuerdo con las siguientes reglas:

**Primero:** cada Estado (España y Portugal) determinará el derecho a la pensión y calculará la prestación de jubilación, teniendo en cuenta únicamente los períodos de seguro acreditados en ese Estado (España o Portugal). El resultado será la pensión nacional.

**Segundo:** cada Estado (España y Portugal) determinará el derecho a la prestación de jubilación calculando la cuantía que le correspondería abonar según su propia legislación pero teniendo en cuenta los períodos cotizados en el otro Estado como si se hubieran realizado en su propio territorio. El resultado será la pensión teórica.

**Tercero:** sobre la base de la pensión teórica resultante, cada Estado determinará el importe efectivo de la pensión en función del tiempo cotizado por el trabajador en ese Estado (España y Portugal). El resultado será la pensión prorata. Finalmente, cada Estado abonará la pensión más favorable para el trabajador, es decir, la más favorable entre la pensión nacional (si la hubiera) y la pensión prorata, con independencia de la pensión que determine el otro Estado.

# 9. PRESTACIONES FAMILIARES

¿Tengo derecho a las prestaciones familiares?

¿Cómo tramito la solicitud?

Normativa aplicable:

Art. 67 y siguientes del Reglamento CE nº 883/2004 y art.60 y siguientes del Reglamento CE nº 987/2009.

Resumen:

El trabajador por cuenta ajena en Portugal está sujeto a la legislación de Seguridad Social portuguesa.

El trabajador tiene derecho a las prestaciones familiares en los términos de la legislación portuguesa, incluyendo a sus familiares que residan en España, como si éstos residiesen en Portugal. La solicitud debe ser presentada ante la Seguridad Social portuguesa.

De acuerdo con el art. 67 del Reglamento CE nº 883/2004, el trabajador tiene derecho a las prestaciones familiares en los términos de la legislación portuguesa, incluyendo a sus familiares que residan en España, como si éstos residiesen en Portugal. La solicitud debe ser presentada ante la Seguridad Social portuguesa, tomando en consideración a la familia entera, como si todos los miembros de la misma residiesen en Portugal y estuviesen sujetos a la ley de la Seguridad Social portuguesa (art. 60 del Reglamento CE nº 987/2009).

Las prestaciones deben ser solicitadas en el impreso del modelo propio establecido para ello (MOD. R.P 5045-DGSS), acompañándolo de los documentos de prueba en él indicados. El plazo de entrega es de 6 meses contados a partir del mes siguiente a aquél en que hubiese ocurrido el hecho determinante de su concesión.

En caso de que la solicitud se presente fuera del plazo indicado, las prestaciones familiares serán pagadas a partir del mes siguiente a aquél en que sea presentada.

# 10. DESTACAMIENTO TRANSFRONTERIZO

¿Que legislación de seguridad social me es aplicable?  
¿Hay algún trámite que tenga que hacer antes de desplazarme?

Fundamento Legal:

Art. 12 del Reglamento CE nº 883/2004 y el arte. 15 del Reglamento nº 987/2009 CE.

Se aplica la ley de la Seguridad Social de España siempre que el desplazamiento no exceda de los 24 meses.

De acuerdo con el art. 12 del Reglamento CE nº 883/2004, el trabajador que ejerza una actividad por cuenta ajena en Extremadura, al servicio de una empresa que normalmente lleva a cabo su actividad en Extremadura, y que es desplazado por la empresa para realizar su trabajo en otro Estado miembro (en el caso de Portugal), sigue estando sujeto a la legislación española, siempre que la duración previsible del desplazamiento no supere los 24 meses y el trabajador no sea desplazado para sustituir a otro trabajador desplazado.

El empleador debe informar a la Seguridad Social española previamente siempre que sea posible. La Seguridad Social española prestará a los servicios de Seguridad Social portuguesa información relativa a la legislación aplicable.

# *11. VIVO EN EXTREMADURA Y TRABAJO POR CUENTA AJENA EN ESPAÑA Y EN PORTUGAL*

¿Que la legislación de Seguridad Social se me aplica?

¿Qué trámites deben llevarse a cabo?

Fundamento Legal:

Art. 13 del Reglamento CE nº 883/2004 y el arte. 14 y 16 del Reglamento CE nº 987/2009.

La ley aplicable es la del lugar de residencia (Extremadura), siempre que los ingresos obtenidos en Extremadura sean superiores al 25% del ingreso total.

Para efectos de la aplicación de la ley competente, en el caso de la española, se considera como si el trabajador llevara a cabo todas sus actividades por cuenta ajena y recibiese la totalidad de sus ingresos en Extremadura. El trabajador debe informar a la Seguridad Social española (lugar de residencia), que ejerce su actividad en Extremadura y Portugal. La Seguridad Social española avisará al organismo competente español y en el caso de que éste no se oponga en el plazo de dos meses, la competencia de la legislación española es definitiva, debiendo la Seguridad Social española avisar al trabajador.

La persona que ejerza normalmente su actividad por cuenta ajena en dos Estados miembros está sujeta a la legislación del Estado de residencia (Extremadura) si ejerce parte sustancial de su actividad en ese Estado (si el tiempo de trabajo o los rendimientos fuera inferior al 25% constituye un indicador de que no hay parte sustancial de actividad en ese Estado) o si depende de varias empresas que tengan su sede o domicilio en diferentes Estados miembro (art. 13º do Reglamento CE nº 883/2004).

Partiendo del principio de que parte sustancial de la actividad es desempeñada en España (Estado de residencia), y que las empresas tienen sede o domicilio en Portugal y en Extremadura respectivamente, la ley aplicable será la española por ser el lugar de residencia.

## *12. VIVO Y TRABAJO EN EXTREMADURA POR CUENTA PROPIA Y ME DESPLAZO A PORTUGAL PARA TRABAJAR POR CUENTA AJENA*

¿Qué legislación se me aplica?

¿Qué trámites debo realizar?

Fundamento jurídico:

Art. 13 do Regulamento CE nº 883/2004 e art. 16 del Reglamento CE nº 987/2009.

Es aplicable la legislación de la Seguridad Social del lugar donde los servicios son prestados por cuenta ajena, o sea, la portuguesa.

Para la aplicación de la ley determinada como competente, en el caso de la portuguesa, se considera como si el trabajador ejerciera toda su actividad por cuenta propia y por cuenta ajena y recibiera la totalidad de sus ingresos en Portugal.

## *13. VIVO Y TRABAJO EN EXTREMADURA POR CUENTA AJENA. TRABAJO TAMBIÉN EN PORTUGAL POR CUENTA PROPIA*

¿Qué legislación se me aplica?

¿Cuáles son los trámites que tengo que realizar?

Fundamento Legal:

Art. 13 del Reglamento CE nº 883/2004 y el arte. 16 del Reglamento CE nº 987/2009.

Una persona que ejerza normalmente su actividad por cuenta ajena y una actividad por cuenta propia en diferentes Estados miembros, está sujeto a la legislación del Estado miembro que ejerce su actividad por cuenta ajena (Extremadura).

Para la aplicación de la ley determinada como competente, en el caso de la española, se considera como si el trabajador ejerciese toda su actividad por cuenta propia y por cuenta ajena y recibiese todos sus ingresos en Extremadura.

# *14. VIVO Y TRABAJO EN EXTREMADURA POR CUENTA PROPIA. TRABAJO TAMBIÉN EN PORTUGAL POR CUENTA PROPIA*

¿Qué legislación de Seguridad Social se me aplica?

¿Cuáles son los trámites que tengo que realizar?

Fundamento Legal:

Art. 13 del Reglamento CE nº 883/2004 y el arte. 16 del Reglamento CE nº 987/2009.

La ley aplicable es la del lugar de residencia (Extremadura), siempre y cuando los ingresos obtenidos en Extremadura es superior al 25% del ingreso total.

Una persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta propia en dos o más Estados miembros está sujeta a la residencia de la legislación estatal (Extremadura), si lleva a cabo una una parte sustancial de sus actividades en ese Estado (si el tiempo de trabajo o de ingresos son menores al 25% es indicador de que una parte sustancial de su actividad no se encuentra en ese Estado).

Sin embargo, estará sujeto a la legislación del Estado miembro donde se encuentre su centro de intereses de sus actividades, si no reside en ninguno de los Estados miembros en los que desarrolla parte sustancial de su actividad. El centro de interés se determina teniendo en cuenta todos los elementos que componen la actividad profesional de los empleados, en particular el lugar donde se encuentra el centro fijo y permanente de la actividad, el carácter habitual o la duración de las actividades realizadas, número de servicios, bien como voluntad del trabajador atendiendo a todas las circunstancias.