

Eures Transfronterizo Andalucía Algarve

GUÍA EURES-T AA 2024 DEL TRABAJO FRONTERIZO ANDALUCÍA-ALGARVE



Financiado por
la Unión Europea



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo



INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

ÍNDICE

SECCIÓN I: LIBERTAD DE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

01. ¿Qué es el trabajo transfronterizo?
02. Otras situaciones: Desplazamiento de trabajadores, teletrabajo.
03. El derecho al trabajo transfronterizo de personas extracomunitarias residentes en Andalucía y el Algarve.

SECCIÓN II: BUSQUEDA DE EMPLEO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

01. Los servicios EURES Transfronterizos Andalucía-Algarve para la búsqueda de trabajo y trabajadores.
02. Organismos responsables de empleo en Andalucía y el Algarve.

SECCIÓN III: CONDICIONES DE TRABAJO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

01. Documentación necesaria para trabajar en Andalucía y el Algarve como transfronterizo.
02. Documentación necesaria para estancias en Andalucía o el Algarve por más de 3 meses.
03. Acceso a profesiones reguladas.
04. Reconocimiento de títulos.
05. Normativa laboral aplicable a trabajadores transfronterizos.
06. Inspección de trabajo y seguridad social.
07. Circulación de vehículos.
08. Cuentas bancarias.

SECCIÓN IV: PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

01. Legislación aplicable en materia de Seguridad Social.
02. Asistencia sanitaria.
03. Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral.
04. Incapacidad temporal por accidente de trabajo.
05. Prestaciones de maternidad y paternidad en Portugal y de nacimiento y cuidado de menor en España.
06. Jubilación.
07. Desempleo.

SECCIÓN V: FISCALIDAD DE TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

01. Las autoridades fiscales en España y Portugal.
02. Régimen fiscal para trabajadores transfronterizos entre Andalucía y el Algarve.
03. Casos frecuentes: Trabajadores con residencia fiscal en Andalucía que trabajan en el Algarve.
04. Casos frecuentes; Trabajadores con residencia fiscal en el Algarve que trabajan en Andalucía.

PRÓLOGO

El 4 de noviembre de 2022, en el marco de la XXXIII Cumbre Hispano-Lusa celebrada en Viana do Castelo fue presentada la Guía Práctica del Trabajo Fronterizo entre España y Portugal.

Este documento recoge y actualiza una serie de informaciones sobre aspectos de derecho al trabajo, búsqueda de empleo y, sobre todo, prestaciones de la Seguridad Social en ambos países afectantes a personas trabajadoras transfronterizas.

Desde que iniciara su andadura en 2017 el EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve ha editado guías similares y documentos sectoriales con un amplio repositorio de situaciones y casos prácticos relacionados con la movilidad laboral pendular entre estas dos regiones vecinas, las más al sur y el oeste de la Unión Europea.

La presente Guía del Trabajo Fronterizo Andalucía-Algarve tiene como objetivo adaptar la Guía Práctica del Trabajo Fronterizo entre España y Portugal a las particularidades de nuestras dos regiones y, al mismo tiempo, introducir nuevas temáticas, sobre todo la fiscal, que amplíen la misma.

SECCIÓN I

LIBERTAD DE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

- 01. ¿Qué es el trabajo transfronterizo?
- 02. Otras situaciones: Desplazamiento de trabajadores, teletrabajo
- 03. El derecho al trabajo transfronterizo en residentes extracomunitarios.

SECCIÓN I

LIBERTAD DE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

01. ¿QUÉ ES EL TRABAJO TRANSFRONTERIZO?

La libre circulación de trabajadores en los países del Espacio Económico Europeo (EEE) es un derecho fundamental, que permite a sus ciudadanos trabajar y establecerse libremente, sin necesidad de autorización de trabajo, en cualquier país miembro, garantizando igualdad de derechos con los nacionales de dicho país. Este derecho se hace extensivo a sus familiares, cualquiera que sea su nacionalidad.

La Unión Europea denomina trabajador transfronterizo a aquella persona, que ejerce una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia, que reside legalmente en un país y se desplaza diaria o semanalmente al país vecino para trabajar sin cambiar de residencia.

Por su parte, las personas físicas o jurídicas que están establecidas en cualquier Estado miembro de la Unión Europea disfrutan de libertad de prestación de servicios y, por tanto, pueden ejercer su actividad profesional en cualquier Estado miembro de la UE sin necesidad de contar en él con un establecimiento.

En consecuencia, cualquier persona que trabaje por cuenta propia y resida en Portugal puede prestar servicios en España. Si regresa a Portugal diariamente o al menos una vez por semana, será un trabajador fronterizo por cuenta propia. En el ejercicio de su libertad de prestación de servicios, estos trabajadores tendrán derecho a realizar su actividad en las mismas condiciones que España impone a los profesionales establecidos en España que ejercen la misma actividad.

En paralelo, cualquier persona que trabaje por cuenta propia y resida en España puede prestar servicios en Portugal. Si regresa diariamente o al menos una vez por semana a su domicilio en España, será un trabajador fronterizo por cuenta propia. Tendrá derecho a ejercer su actividad por cuenta propia en Portugal en las mismas condiciones que Portugal impone a los profesionales establecidos en dicho país para el ejercicio de la misma actividad.

SECCIÓN I

LIBERTAD DE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

02. OTRAS SITUACIONES TRABAJADORES DESPLAZADOS Y TELETRABAJO

Por el contrario, no es fronterizo:

- Un trabajador desplazado, es decir, un trabajador que es enviado por su empresa desde el país en el que trabaja habitualmente a otro país, para prestar servicios de forma temporal.
- Un trabajador de un país que reside y trabaja en el otro país. Por ejemplo, una trabajadora portuguesa que reside y trabaja en España no es una trabajadora transfronteriza.

Se considera trabajador desplazado, con independencia de su nacionalidad, el desplazado, a España o a Portugal, por su empresa durante un período limitado de tiempo en el marco de una prestación de servicios transnacional, siempre que exista una relación laboral entre la empresa y el trabajador durante el período de desplazamiento y trabaje de forma habitual en su país de origen.

Durante ese período disfrutará de los mismos derechos y condiciones laborales de base que los trabajadores del país de destino. El desplazamiento puede durar todo lo que sea necesario para realizar una tarea determinada. Cuando finalice el desplazamiento, deberá regresar al lugar de trabajo en el país de origen desde el que se trasladó.

Las personas trabajadoras desplazadas al extranjero por un período breve (menos de dos años), puede optar por mantener el seguro en su país de origen.

Previo al traslado al país al que se desplazan, deben solicitar el **formulario S1** (antiguo formulario E106) al organismo asegurador de su país de origen. Con ese formulario tanto el trabajador como su familia podrá recibir asistencia sanitaria durante su estancia en el país de destino. A su llegada, debe entregar el formulario S1 a la institución local del seguro de enfermedad.

SECCIÓN I

LIBERTAD DE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

02. OTRAS SITUACIONES TRABAJADORES DESPLAZADOS Y TELETRABAJO

En relación al teletrabajo, de un nuevo acuerdo de teletrabajo transfronterizo España-Portugal regula esta situación cada vez más frecuente.

Se define el teletrabajo transfronterizo en la UE como:

- Toda actividad que pueda ejercerse desde cualquier lugar y que podría realizarse en los locales o en el domicilio del empleador.
- Se lleva a cabo en uno o varios Estados miembros distintos de aquel en el que están situados los locales o el domicilio del empresario.
- Se basa en las tecnologías de la información para permanecer conectado con el entorno de trabajo del empleador o de la empresa, así como con los interesados/clientes, a fin de cumplir las tareas que el empleador o los clientes asignen al trabajador, en el caso de los trabajadores por cuenta propia.

Derivado de la normativa europea, las personas que realicen teletrabajo transfronterizo habitual estarán sujetas a la legislación del Estado en el que el empleador tenga su domicilio social o sede si la proporción de trabajo en su país

de residencia es inferior al 50% del tiempo de trabajo total, siempre que:

- El Estado de residencia del trabajador y el Estado en el que se sitúa la sede o domicilio social del empleador sean distintos.
- Tanto el Estado de residencia del trabajador como el Estado en el que se sitúa la sede o domicilio social del empleador deben ser signatarios del Acuerdo marco: Alemania, Suiza, Liechtenstein, República Checa, Austria, Países Bajos, Eslovaquia, Bélgica, Luxemburgo, Finlandia, Noruega, Portugal, Suecia, Polonia, Croacia, Malta, España y Francia.
- Se aplicará el acuerdo previa solicitud realizada por el trabajador o el empleador dirigida al organismo de la Seguridad Social competente en el Estado cuya legislación sea aplicable. Este organismo expedirá un documento portátil PD A1 cuya validez se extiende hasta 3 años prorrogables previa solicitud.
- El teletrabajo transfronterizo realizado en el Estado de residencia debe ser inferior al 50% del tiempo de trabajo total.

SECCIÓN I

LIBERTAD DE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

03. EL DERECHO AL TRABAJO TRANSFRONTERIZO DE PERSONAS EXTRACOMUNITARIAS RESIDENTES EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE.

¿Tienen los residentes extracomunitarios derecho a residir y trabajar en el territorio transfronterizo Andalucía/Algarve?

La libre circulación de personas es un derecho fundamental de los ciudadanos de la Unión Europea, y solo le corresponde a los nacionales de los Estados miembros, por lo cual los ciudadanos extracomunitarios no pueden disfrutar de este derecho.

Únicamente tendrían derecho a circular, a residir y trabajar al otro lado de la frontera, los familiares de los ciudadanos de la Unión Europea.

Aun con la supresión de las fronteras interiores de la Unión Europea del Espacio Schengen que afecta al territorio transfronterizo Andalucía/Algarve, las personas extracomunitarias tienen igualmente limitaciones.

¿Cuál es la regulación aplicable a los residentes extracomunitarios?

Cada Estado miembro de la Unión Europea tiene su propia política migratoria. Por tanto, tanto España como Portugal tienen sus propias leyes migratorias que son aplicables a las personas extracomunitarias.

No obstante, existe un cuerpo legal que es común a todos ellos, que forman parte del Derecho de la Unión Europea, y que se aplica tanto en España como en Portugal bien porque han sido incorporadas a sus normativas internas, bien por su efecto directo en cada Estado.

Estas normas son:

Directiva 2004/38/CE - Libre Circulación y Residencia.

Directiva 2008/115/CE - Retorno de nacionales de terceros países en situación irregular.

Directiva 2003/86/CE - Reagrupación familiar.

Directiva 2003/109/CE - Residentes de Larga Duración.

Directiva 2013/32/UE- Sistema común europeo de Asilo.

Directiva 2016/801/UE - Investigación, estudios, prácticas, voluntariado, intercambios, au pair.

Directiva 2009/50/CE - Empleo Altamente Cualificado.

Directiva 2014/36/UE - Trabajos de Temporada.

Directiva 96/71/CE, Directiva 2014/67/UE. Directiva 2018/957/UE - Desplazamiento de trabajadores.

SECCIÓN I

LIBERTAD DE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

03. EL DERECHO AL TRABAJO TRANSFRONTERIZO DE PERSONAS EXTRACOMUNITARIAS RESIDENTES EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE.

¿Por qué normas se tienen que regular los residentes extracomunitarios?

Se puede decir que existe un Doble Régimen de Extranjería tanto en España como en Portugal:

- El Régimen Comunitario Europeo, es solo de aplicación a los familiares de los ciudadanos de la Unión Europea.
- El Régimen General, es de aplicación para TODOS LOS DEMÁS.

¿A quiénes se aplica y en qué condiciones el Régimen COMUNITARIO o EUROPEO?

Se aplica, cualquiera que sea su nacionalidad, a los familiares de ciudadano de otro Estado miembro de la Unión Europea o de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, **cuando le acompañen o se reúnan con él.**

El ciudadano de la Unión tiene que ser trabajador por cuenta propia o ajena, o es estudiante o dispone de medios económicos suficientes para no convertirse en una carga social.

- Tienen derecho a entrar, salir, circular y residir libremente en territorio español.
- Tienen derecho a acceder a cualquier actividad, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, prestación de servicios o estudios en las mismas condiciones que los españoles.

Familiares incluidos

- Cónyuge.
- Pareja de hecho inscrita o con relación estable debidamente probada.
- Descendientes directos y del cónyuge y pareja de hecho registrada .
- Ascendientes directos y del cónyuge o pareja de hecho registrada que vivan a su cargo.
- Otros familiares que, en el país de procedencia, estén a su cargo o convivan o que, por motivos graves de salud o de discapacidad, sea estrictamente necesario que el ciudadano de la Unión se haga cargo de su cuidado personal.

El trabajo transfronterizo por cuenta propia de extracomunitarios entre España y Portugal.

En virtud del principio de libertad de empresa, los trabajadores por cuenta propia extracomunitarios residentes tanto residentes en España como Portugal pueden trabajar o realizar su actividad por cuenta propia en el país vecino sin necesidad de pedir permiso de trabajo siempre que mantengan su misma residencia, es decir, si regresan diariamente o al menos una vez por semana a su domicilio habitual.

SECCIÓN II

BÚSQUEDA DE EMPLEO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

- 01. Los servicios EURES Transfronterizos Andalucía-Algarve para la búsqueda de trabajo y trabajadores.
- 02. Organismos responsables de empleo en Andalucía y el Algarve.

SECCIÓN II

BÚSQUEDA DE EMPLEO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

01. LOS SERVICIOS EURES TRANSFRONTERIZOS ANDALUCÍA-ALGARVE PARA LA BÚSQUEDA DE TRABAJO Y TRABAJADORES

Actualmente, más de un millón de ciudadanos/as tienen su residencia en un país de la UE y se desplazan al país vecino para trabajar. Esta circunstancia suele generar una serie de trabas de toda índole que obstaculizan su movilidad laboral.

Para detectar y eliminar los obstáculos referidos en el espacio fronterizo Andalucía-Algarve nació en 2017 la asociación EURES Transfronteriza Andalucía-Algarve que intenta garantizar el derecho al trabajo en condiciones JUSTAS y facilitar la búsqueda de empleo y trabajadores entre estas dos regiones a través de un programa de actuaciones cofinanciadas por la Comisión Europea.

El EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve (EURES-T AA) es un proyecto de innovación social financiado por el Fondo Social Europeo + (FSE+) en el que participan los principales agentes económicos y sociales de ambas regiones bajo liderazgo del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y el Instituto de Empleo y Formación Profesional de Portugal (IEFP-IP).

Socios del EUREST AA



01. LOS SERVICIOS EURES TRANSFRONTERIZOS ANDALUCÍA-ALGARVE PARA LA BÚSQUEDA DE TRABAJO Y TRABAJADORES

Carta de servicios de EURES T A-A

El EURES Transfronterizo Andalucía Algarve ofrece sus servicios de INTERMEDIACIÓN E INFORMACIÓN LABORAL ESPECIALIZADA a través de su Oficina Especializada en Servicios Transfronterizos de Empleo (OESTE) alojada en su página web:

A las personas desempleadas y/o trabajadoras residentes en Andalucía y/o el Algarve interesadas en trabajar en la región vecina ofrecemos servicios de intermediación laboral consistentes en asesoramiento técnico para:

- La búsqueda personal de empleo.
- La redacción de un CV.
- La participación en un proceso de selección.
- El reconocimiento/homologación de títulos.
- La integración en el puesto de trabajo en la región vecina.

A empresas y personas empleadoras de Andalucía y el Algarve ofrecemos servicios especializados para la búsqueda en ambas regiones de los mejores candidatos que cubran sus necesidades y prestamos asesoramiento en los trámites específicos que implica la contratación de personas residentes en el país vecino.

De igual forma, la oficina OESTE ofrece a personas trabajadoras y empleadoras SERVICIOS individualizados de INFORMACIÓN LABORAL sobre condiciones generales de vida y trabajo en Andalucía y el Algarve.

Adicionalmente, para dinamizar la movilidad justa y el conocimiento de las oportunidades laborales en ambas regiones, el EURES Transfronterizo organiza y colabora en múltiples eventos de reclutamiento, webinarios especializados y encuentros sectoriales para el intercambio de experiencias y la generación de oportunidades de negocio y empleo entre empresarios de Andalucía y el Algarve con vocación transfronteriza.

02. ORGANISMOS RESPONSABLES DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

En Andalucía: El SEPE y el SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

En España, el Sistema Nacional de Empleo es el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo, cuya ejecución es descentralizada y ajustada a las diferentes realidades territoriales. Sus pilares básicos son, por una parte, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y, por otra, los Servicios Públicos de Empleo de las diferentes comunidades autónomas, pero en el seno del Sistema Nacional de Empleo, se realiza la coordinación entre todos los agentes intervinientes.

El SEPE es competente para gestionar las prestaciones por desempleo, así como para desarrollar, ordenar y hacer el seguimiento de los programas y medidas de las políticas de empleo y coordinar la red territorial.

Por otro lado, los Servicios de Empleo Autonómicos son competentes para gestionar la atención a personas desempleadas u ocupadas y a las empresas. La red se completa con un amplio conjunto de instituciones y entidades que colaboran en la prestación de políticas activas de empleo.

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE), es el organismo autónomo de carácter administrativo de la Junta de Andalucía, adscrito a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, que gestiona las políticas de empleo de la Junta de Andalucía.

El SAE es, asimismo, miembro de la red EURES y figura como coordinador de la asociación EURES Transfronteriza Andalucía-Algarve.

02. ORGANISMOS RESPONSABLES DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

En el Algarve: IEFP – Instituto de Empleo y Formación Profesional

El servicio público de empleo de Portugal continental (IEFP – Instituto de Empleo y Formación Profesional) es el organismo que tiene atribuidas las políticas de empleo en el Algarve y, por extensión, en toda Portugal.

El IEFP cuenta con una red de 83 servicios de empleo locales (direcciones disponibles en www.iefp.pt/redecentros).


Para poder solicitar los servicios de intermediación laboral del IEFP deberá estar inscrito para lo cual es necesario presentar una tarjeta de ciudadano/documento de identidad o, si es ciudadano de un Estado miembro del Espacio Económico Europeo (EEE) o de Suiza, un documento de identidad o pasaporte válido de su país.

Si, además de un pasaporte (o documento nacional de identidad) válido, tiene un número de identificación de la seguridad social portuguesa (NISS) y una contraseña de Segurança Social Direta (Seguridad Social Directa), también podrá acceder a las oportunidades laborales disponibles. en [iefponline \(https://iefponline.iefp.pt/\)](https://iefponline.iefp.pt/).



SECCIÓN III

CONDICIONES DE TRABAJO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

- 01. Documentación necesaria para trabajar en Andalucía y el Algarve como transfronterizo.
 - 02. Documentación necesaria para estancias en Andalucía o el Algarve por más de 3 meses.
 - 03. Acceso a profesiones reguladas.
 - 04. Reconocimiento de títulos.
 - 05. Normativa laboral aplicable a trabajadores transfronterizos.
 - 06. Inspección de trabajo y seguridad social.
 - 07. Circulación de vehículos.
 - 08. Cuentas bancarias.
- 

SECCIÓN III

CONDICIONES DE TRABAJO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

01. DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA TRABAJAR EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE COMO TRANSFRONTERIZO

1.1 Trabajadores fronterizos que residen en Portugal y trabajan en España:

Aquellas personas que realizan trabajo fronterizo y que trabajen en Andalucía deben proveerse de un número de identificación de extranjero, que acredite su situación en España. Para ello, pueden solicitar una Tarjeta de Identidad de Extranjero en una comisaría de policía o en una oficina de extranjería. También pueden hacerlo en los Consulados Generales de España en Portugal, bien en Oporto o en Lisboa.

La Tarjeta de Identidad de Extranjero tiene el mismo periodo de vigencia que la autorización o el reconocimiento del derecho que justifique su expedición, y perderá su validez cuando se produzca la de la citada autorización, por cualquiera de las causas reglamentariamente establecidas a este efecto.

Normativa aplicable: *artículos 206 y 210 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.*

1.2 Trabajadores fronterizos que residen en España y trabajan en Portugal:

Los trabajadores fronterizos que trabajan en el Algarve deben solicitar el número de identificación fiscal (NIF), asignado por la Autoridad Tributaria y Aduanera (AT).

El ciudadano residente en España que desee obtener el NIF, o número de contribuyente portugués, puede solicitarlo en cualquier "Oficina de la Autoridad Tributaria" u "Oficina de Atención al Ciudadano" presentando su documento nacional de identidad (DNI) y prueba de residencia en Europa, en este caso en España.

A efectos de la aplicación de la presente Guía, así como de los derechos derivados de la legislación aplicable, la Seguridad Social portuguesa comunicará electrónicamente al trabajador fronterizo su reconocimiento como tal.

Normativa aplicable: *Decreto-Ley Nº 14/2013, de 28 de enero y Ley General Tributaria, aprobada por el Decreto-Ley Nº 398/1998, de 17 de diciembre.*

SECCIÓN III

CONDICIONES DE TRABAJO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

02. DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA RESIDIR EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE POR PERIODOS SUPERIORES A 3 MESES

En el caso de personas que necesiten alargar su tiempo en la región vecina por más de 3 meses, ya sea por motivos laborales o no, se deberá comunicar dicha circunstancias a la autoridades de cada país.

2.1 Estancias superiores a tres meses en Andalucía/España

En el caso de estancias superiores a tres meses, los ciudadanos y ciudadanas de la UE están obligados a solicitar personalmente en las Oficinas de Extranjeros o en comisarías de policía su inscripción en el **Registro Central de Extranjeros**.

La solicitud debe presentarse en el plazo de tres meses desde la fecha de entrada en España.

Solicitud de inscripción para estancias superiores a tres meses.

Además de una solicitud debidamente cumplimentada, es necesario presentar el pasaporte o documento nacional de identidad válido. La vigencia de los certificados de registro está condicionada a las circunstancias de los solicitantes. Es necesario comunicar cambios

referidos a nacionalidad, estado civil o domicilio a las Oficinas de Extranjeros o comisarías de policía. **Oficinas de Extranjería en Andalucía (Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática).**

Para poder realizar su actividad laboral, pago de impuestos y cuotas de la seguridad social, los ciudadanos de la UE deben empadronarse en el ayuntamiento de la localidad donde estén residiendo.

El estado español facilita el Número de Identidad Extranjero (NIE) a los extranjeros que por asuntos económicos, profesionales o sociales se relacionen a menudo con España. Se trata de un número personal, único y exclusivo, que debe figurar en todos los documentos que tramite.

Solicitud del Número de Identidad Extranjero (NIE).

La solicitud puede presentarse en España o en las **oficinas consulares en el extranjero**. Junto a ella se debe aportar original y copia del pasaporte y una comunicación con las causas que justifican la solicitud.

SECCIÓN III

CONDICIONES DE TRABAJO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

02. DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA RESIDIR EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE POR PERIODOS SUPERIORES A 3 MESES

2.2 Estancias superiores a tres meses en el Algarve/Portugal.

Los ciudadanos españoles y sus familiares tienen derecho a circular y residir libremente en Portugal durante un periodo máximo de 3 meses sin otra condición que disponer de un documento de identidad válido.

Independientemente del periodo de permanencia en Portugal, para cualquier transacción económica (contrato de alquiler, apertura de cuenta bancaria, contrato laboral, etc.), será necesario solicitar el Número de Identificación Fiscal (NIF) conocido en Portugal como "Número de Contribuyente" que se obtiene en cualquier sucursal de la Agencia Tributaria local con carácter inmediato.

Para más informaciones sobre el NIF, consulte el enlace:

<https://www.portaldascomunidades.mne.pt/pt/servicos-consulares/atribuicao-de-numero-de-identificacao-fiscal-nif>

Si la permanencia en el país supera los 3 meses, deberá solicitarse el Certificado de Registro para Ciudadano de la Unión Europea en los servicios municipales de su área de residencia.

Podrá consultar el plazo, requisitos y legislación de soporte en el enlace siguiente:

<https://eportugal.gov.pt/servicos/pedir-o-certificado-de-registo-para-cidadao-da-ue/eee/suica>



03. ACCESO A PROFESIONES REGULADAS

En general, una profesión se considera regulada cuando su acceso exige una determinada titulación, haber superado exámenes especiales (por ejemplo, exámenes estatales) y/o inscribirse en un órgano profesional para ejercerla.

Las profesiones reguladas difieren entre los países de la UE. Para saber si tu profesión está regulada en el país de la UE al que quieres trasladarte, consulta **la base de datos de profesiones reguladas**.

3.1 Ejercicio de una profesión regulada en Portugal:

En el caso de una profesión regulada en Portugal, es necesario:

- Solicitar previamente el reconocimiento de las cualificaciones profesionales a la autoridad nacional competente a efectos de establecimiento permanente en Portugal.
- Presentar a la autoridad competente una declaración escrita antes de iniciar la prestación de servicios (declaración previa) de forma temporal u ocasional.

La tarjeta profesional europea (CPE) es un procedimiento electrónico que permite obtener el reconocimiento de profesión regulada en otro país de la UE. Por el momento, en Portugal, el CPE solo se puede utilizar para las siguientes profesiones:

- Enfermero responsable de cuidados generales.
- Farmacéutico.
- Fisioterapeuta.

Normas aplicables: Ley Nº 2/2021, de 21 de enero, por la que se establece el régimen de acceso y ejercicio de profesiones y actividades profesionales y el régimen aplicable a la evaluación de la proporcionalidad con anterioridad a la adopción de disposiciones legislativas que limiten el acceso a la profesión regulada, o a regular, o su ejercicio, transponiendo la Directiva (UE) 2018/958 del Parlamento Europeo y del Consejo.

SECCIÓN III

CONDICIONES DE TRABAJO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

03. ACCESO A PROFESIONES REGULADAS

3.2 Ejercicio de una profesión regulada en España:

En el caso de querer realizar una profesión regulada en España es necesario estar en posesión de determinadas cualificaciones profesionales.

Para saber si una profesión está regulada en España, puede consultarse la base de datos de profesiones reguladas (<https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/>).

El reconocimiento de las cualificaciones profesionales por la autoridad competente española permitirá ejercer en España la misma profesión que aquella para la que el trabajador fronterizo está cualificado en Portugal y ejercerla con los mismos derechos que los nacionales españoles.

El procedimiento para acceder a una profesión regulada en España dependerá de:

- Si el trabajador fronterizo desea establecerse en España y ejercer su profesión: en ese caso, es necesario el reconocimiento de las cualificaciones por la autoridad competente española.
- Si el trabajador fronterizo únicamente desea prestar servicios de forma temporal en

España, bastará con hacer una declaración previa por escrito. No obstante, si la profesión tiene implicaciones serias para la salud o la seguridad pública, se podrán hacer una verificación previa de las cualificaciones profesionales.

El Centro de Asistencia Nacional para el reconocimiento de cualificaciones profesionales proporcionará la información necesaria sobre la legislación española en materia de profesiones reguladas y sobre cómo solicitar el reconocimiento de las cualificaciones profesionales:

asistencia.directiva@universidades.gob.es

La tarjeta profesional europea (European Professional Card, EPC) es un procedimiento electrónico por el que los trabajadores fronterizos pueden solicitar el reconocimiento de sus cualificaciones profesionales en otro país de la UE.

Actualmente este procedimiento solo está disponible para un número limitado de profesiones:

- Enfermero responsable de cuidados generales farmacéutico.
- Fisioterapeuta guía de montaña.
- Agente de la propiedad inmobiliaria.

04. RECONOCIMIENTO DE TÍTULOS

En la UE no existe el reconocimiento automático de los títulos académicos. Eso significa que, para obtener el reconocimiento de tus estudios o tu titulación en otro país miembro en el que quieres continuar estudiando, tendrás que seguir su propio procedimiento nacional. Si ya sabes que más adelante te interesará completar tus estudios en otro país, comprueba ante todo que se reconozca tu titulación.

Las administraciones de los países de la UE siguen siendo responsables de sus sistemas educativos y son libres de aplicar sus propias normas, que entre otras cosas contemplan el reconocimiento o no de los títulos obtenidos en el extranjero.

Reconocimiento de títulos españoles en Portugal

En este apartado podrá encontrar información sobre la homologación y convalidación de estudios españoles en Portugal, a través de las siguientes páginas web:

A Direção-Geral da Educação (DGE):

<http://www.dge.mec.pt/>

Direção-Geral do Ensino Superior (DGES):

<https://www.dges.gov.pt/>

Secretaria-Geral da Educação e Ciência (SGEC):

<http://www.sec-geral.mec.pt/>

Direção-Geral da Administração Escolar (DGAE):

<https://www.dgae.mec.pt/>

Este procedimiento sirve para la acreditación de los títulos obtenidos en España para solicitar el reconocimiento profesional en otro de los Estados miembros de la Unión Europea o signatarios del Acuerdo sobre Espacio Económico Europeo. A la vista del expediente y la documentación presentada, puede ser necesario aportar documentación adicional que le será requerida posteriormente.

Reconocimiento de títulos portugueses y extranjeros en general en España.

En este apartado podrá encontrar información sobre la homologación y la convalidación de estudios portugueses y extranjeros en general en España.

La homologación de títulos obtenidos y de estudios cursados conforme a sistemas educativos extranjeros por los títulos equivalentes españoles de nivel no universitario es el reconocimiento de su validez oficial en España. La homologación de estos títulos supone el reconocimiento del grado académico de que se trate, habilita para continuar estudios en otro nivel educativo español, en su caso, e implica el reconocimiento de los efectos profesionales inherentes al título español de referencia, cuando se trate de títulos que habilitan para su ejercicio.

La convalidación de estudios extranjeros de educación no universitaria supone la declaración de la equivalencia de aquellos con los correspondientes españoles a efectos de continuar estudios en un centro docente español.

Para más información:

<https://www.educacionyfp.gob.es/portugal/reconocimiento-titulos/para-extranjeros.html>

SECCIÓN III

CONDICIONES DE TRABAJO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

05. NORMATIVA LABORAL APLICABLE A TRABAJADORES FRONTERIZOS

5.1 Trabajadores fronterizos que residen en Portugal y trabajan en España:

Los contratos de trabajo entre una empresa con un centro de trabajo radicado en España y un trabajador o trabajadora portugueses se rigen, en principio, por la ley libremente elegida por las partes del contrato. Ahora bien, esa elección no puede privar al trabajador de los derechos que le concede la legislación que en defecto de pacto sería aplicable, es decir, la legislación del país en el cual (o a partir del cual) el trabajador presta servicios habitualmente.

Esto implica que el trabajador fronterizo que trabaja en España tendrá, como mínimo, los derechos establecidos en las normas laborales españolas y en el convenio colectivo que resulte de aplicación en el lugar habitual de prestación de servicios.

Si no hubiera un lugar habitual de trabajo, también se aplicaría la legislación española cuando el establecimiento de la empresa que haya contratado al trabajador esté situado en España.

5.2 Trabajadores fronterizos que residen en España y trabajan en Portugal:

Si el contrato de trabajo está regulado por la ley portuguesa, de acuerdo con la elección de las partes, se aplicarán a la relación laboral las disposiciones legales contenidas en el Código de Trabajo, aprobado por la Ley N ° 7/2009 de 12 de febrero, en su redacción actual.

Aunque esto no sea aplicable en virtud del contrato, el trabajador fronterizo se beneficia de los derechos y garantías derivados de la legislación portuguesa, ya que es el territorio en el que realiza habitualmente su trabajo.

Así, a los trabajadores residentes en España que trabajan en Portugal, se aplicarán como mínimo las normas relativas a la duración del tiempo de trabajo, los períodos de descanso, las vacaciones y las relativas a la seguridad y la salud en el trabajo.

SECCIÓN III

CONDICIONES DE TRABAJO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

05. NORMATIVA LABORAL APLICABLE A TRABAJADORES FRONTERIZOS

5.3 Tipos de contratos y condiciones de trabajo en Portugal

5.3.1 Tipos de contratos.

- Contrato de trabajo indefinido.
- Contrato de trabajo temporal de duración determinada.
- Contrato de trabajo temporal de duración indeterminada.
- Contrato de trabajo a tiempo parcial.
- Contrato de teletrabajo.

Por regla general, el contrato de trabajo no tiene, necesariamente, que ser celebrado por escrito. No obstante, están sujetos a forma escrita, los siguientes contratos:

- Contrato-promesa de trabajo.
- Contrato para prestación subordinada de teletrabajo.
- Contrato de trabajo a término.
- Contrato de trabajo con trabajador extranjero.
- Contrato de trabajo en comisión de servicio.
- Contrato de trabajo con pluralidad de empleadores.
- Contrato de trabajo a tiempo parcial.
- Contrato de prejubilación.
- Contrato de cesión ocasional de trabajadores.

El contrato de trabajo temporal sólo es admisible para atender necesidades temporales de la empresa, en concreto en las siguientes situaciones:

- Sustitución directa o indirecta de trabajador ausente.
- Sustitución directa o indirecta de trabajador en espera de decisión judicial sobre despido.
- Sustitución directa o indirecta de trabajador en excedencia.
- Sustitución de trabajador a tiempo completo que pase a prestar trabajo a tiempo parcial por periodo determinado.
- Actividades estacionales.
- Incremento excepcional de la actividad de la empresa.
- Ejecución de tarea ocasional o servicio determinado precisamente definido y no duradero.
- Ejecución de obra o proyecto definido y temporal.
- Lanzamiento de nueva actividad de duración incierta, así como inicio de actividad de una empresa o establecimiento.
- Contratación de trabajadores en busca de primer empleo o desempleados de larga duración o en otras situaciones previstas en legislación especial de política de empleo.

SECCIÓN III

CONDICIONES DE TRABAJO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

05. NORMATIVA LABORAL APLICABLE A TRABAJADORES FRONTERIZOS

5.3.2 Retribuciones

La retribución mínima mensual garantizada (SMN) se fija anualmente por legislación especial. En el año 2024 la cuantía asciende a 820 euros.

Se denomina retribución base a la que, en los términos del contrato de trabajo o de convenio colectivo corresponde al ejercicio de la actividad desarrollada por el trabajador de acuerdo con el periodo normal de trabajo que haya sido definido. Esta retribución base, junto con la antigüedad, constituyen la base de cálculo para las prestaciones complementarias establecidas en convenio colectivo y para las pagas extraordinarias.

En convenio colectivo se establecen complementos retributivos como el subsidio para alimentación, dietas por desplazamiento, etc.

El trabajo nocturno debe ser retribuido con un incremento del 25 % sobre la retribución del trabajo equivalente prestado durante el día.

Cuando el trabajo se realiza por turnos rotativos, existe un incremento sobre la retribución base, que figurará en el contrato de trabajo, desde que

el trabajo incluya por lo menos un turno (parcial o total) en período nocturno. Los trabajadores que trabajen por turnos en horario diurno o fijo no tienen derecho a este incremento. El incremento se aplica tanto en el sector público como en el privado y está sujeto a retenciones y cotizaciones, contando para efectos de cálculo de la jubilación. Los trabajadores tienen derecho a dos pagas extraordinarias: el subsidio de natal (paga de Navidad) y el subsidio de ferias (vacaciones).

- El subsidio de natal, de valor igual a un mes de retribución, debe ser pagado antes del 15 de diciembre de cada año. El valor de este subsidio es proporcional al tiempo de servicio prestado durante el año civil.
- Además de la retribución del periodo de vacaciones, el trabajador tiene derecho al subsidio de vacaciones que comprende la retribución base y las demás prestaciones retributivas de carácter periódico que sean contrapartida de modo específico a la prestación del trabajo. Debe ser pagado antes del inicio del periodo de vacaciones y proporcionalmente en los casos en que su disfrute sea interpolado.

SECCIÓN III

CONDICIONES DE TRABAJO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

05. NORMATIVA LABORAL APLICABLE A TRABAJADORES FRONTERIZOS

5.3.3 Días Festivos (calendario laboral).

En Portugal son Festivos obligatorios: 1 de enero, Viernes Santo, domingo de Pascua, 25 de abril, 1 de mayo, 10 de junio, 15 de agosto, 5 de octubre, 1 de noviembre y 1, 8 y 25 de diciembre.

5.3.4 Vacaciones.

El período anual de vacaciones tiene una duración mínima de 22 días hábiles, considerándose hábiles a estos efectos, de lunes a viernes con la excepción de los días festivos. En el año de admisión, el trabajador tiene derecho a dos días hábiles por cada mes de duración del contrato, cuyo disfrute tendrá lugar transcurridos seis meses completos de dicho contrato.



05. **NORMATIVA LABORAL**

APLICABLE A TRABAJADORES FRONTERIZOS

5.4 Tipos de contratos y condiciones de trabajo en España.

5.4.1. Tipos de contratos

- Contrato indefinido.
- Contrato temporal.
- Contrato Formación en Alternancia.
- Contrato Formativo para la Obtención de la Práctica Profesional.

El contrato indefinido es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito. El contrato de trabajo indefinido podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos. El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación. Las conversiones de contratos temporales en indefinidos podrán celebrarse con jornada a tiempo completo, a tiempo parcial o fijo discontinuo y deberán formalizarse por escrito y al igual que los contratos iniciales, en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal y se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

El contrato temporal, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre la empresa y la persona trabajadora por un tiempo determinado.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifique con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que lo justifican y su conexión con la duración prevista.

El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial.

El contrato de trabajo temporal se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando en la situación por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.

Su formalización puede ser verbal o escrita. Deberán constar por escrito, los contratos acogidos al programa de fomento del empleo y cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los contratos de relevo, los contratos de las personas trabajadoras que trabajen a distancia y las personas contratadas en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. Así como los contratos de trabajo de los/las pescadores/as.

El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prorrogas, deban o no formalizarse por escrito.

SECCIÓN III

CONDICIONES DE TRABAJO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

05. NORMATIVA LABORAL APLICABLE A TRABAJADORES FRONTERIZOS

5.4 Tipos de contratos y condiciones de trabajo en España.

5.4.1. Tipos de contratos

El contrato para la formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Para el cumplimiento con el objetivo de cualificación profesional, la actividad laboral desempeñada en régimen de alternancia ha de complementar, coordinarse e integrarse con la actividad formativa en un programa común, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por los centros universitarios o de formación profesional y las entidades formativas acreditadas o inscritas con las empresas y entidades colaboradoras.

A tal fin, el puesto de trabajo debe permitir la formación complementaria prevista y la actividad laboral desempeñada en la empresa deberá estar directamente relacionada con la actividad formativa que justifica la contratación laboral.

La formalización del contrato y el anexo relativo al convenio de colaboración suscrito entre el centro o entidad formativa deberá constar por escrito en los modelos oficiales establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal.

El contenido del contrato y sus anexos se comunicará al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación o finalización, así como sus prorrogas.

El Contrato Formativo para la obtención de la Práctica Profesional, tendrá por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato, mediante la adquisición de las habilidades y capacidades necesarias para el desarrollo de la actividad laboral correspondiente al título obtenido por la persona trabajadora con carácter previo.

Su formalización deberá constar por escrito. De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal como se establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prorrogas, deban o no formalizarse por escrito.

SECCIÓN III

CONDICIONES DE TRABAJO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

05. **NORMATIVA LABORAL APLICABLE A TRABAJADORES FRONTERIZOS**

5.4.2 Retribuciones.

El salario mínimo interprofesional (SMI) es la cuantía retributiva mínima que percibe el trabajador referida a la jornada legal de trabajo. Lo regula el Gobierno anualmente, previa consulta con las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas. En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata. El Consejo de Ministros aprobó el 6 de febrero de 2024 la **subida del Salario Mínimo Interprofesional** para 2024 en un 5%, situándose en 15.876 euros anuales distribuidos en 14 pagas de 1.134 euros.

5.4.3 Días Festivos (calendario laboral).

En España los festivos laborales tienen carácter retribuido y no recuperable. Hay 14 días festivos laborales; 10 de carácter nacional, 2 autonómicos y 2 locales.

Los días festivos nacionales son: 1 de enero, 6 de enero, Viernes Santo, 1 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 6 de diciembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre.

En Andalucía es, además festivo el 28 de febrero y el Jueves santo.

Los festivos locales son determinados anualmente por cada ayuntamiento.

5.4.4 Vacaciones anuales retribuidas.

Será pactada en forma individual o colectiva y nunca podrá ser inferior a treinta días naturales y se fijará de acuerdo entre empresario y trabajador de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. Si existe desacuerdo se presentará demanda ante la jurisdicción correspondiente, fijándose la fecha o fechas de disfrute, en sentencia no recurrible y en procedimiento sumario y preferente. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo previsto para las mismas.

SECCIÓN III

CONDICIONES DE TRABAJO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

06. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

6.1 Trabajadores fronterizos que residen en Portugal y trabajan en España.

¿Qué es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

En España, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS) es la institución pública que se ocupa de vigilar que se cumple la legislación en materia laboral, de empleo, de Seguridad Social y de seguridad y salud en el trabajo.

La ITSS tiene muy amplias competencias en todo lo que tiene que ver con las condiciones de trabajo, incluidas las de empleo, seguridad y salud laboral, y con los derechos de Seguridad Social. En ocasiones, sobre un mismo tema, tienen facultades de actuación la ITSS y los órganos judiciales; y en otras ocasiones, la ITSS carece de competencia para iniciar la actuación, que está reservada al órgano judicial (por ejemplo, en materia de clasificación profesional). En los servicios de la ITSS se puede obtener la información necesaria sobre todas estas cuestiones.

¿Qué hacer en caso de que el empresario incumpla la legislación laboral, de seguridad y salud en el trabajo o de Seguridad Social?

El trabajador fronterizo que preste servicios en España, en caso de que su empresario incumpla la legislación española que le sea aplicable, puede presentar una denuncia ante los servicios de la ITSS.

La denuncia puede ser presentada, igualmente, en caso de que, aun no afectándole a él personalmente, el trabajador tenga conocimiento de incumplimientos que afecten a otros trabajadores.

También puede comunicar los hechos de forma anónima a través del Buzón de la Inspección. A continuación, se explica el modo de presentar una denuncia o de realizar una comunicación al Buzón de la ITSS, así como las diferencias entre una y otra.

SECCIÓN III

CONDICIONES DE TRABAJO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

06. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

¿Cómo y dónde presentar una denuncia?

En España, no cabe la denuncia anónima. El escrito de denuncia deberá contener, además de los datos de identificación personal (número del documento de identidad del denunciante) y su firma, una explicación de los hechos que se denuncian: circunstancias que concurren y que presuntamente constituyen una infracción empresarial en materias para las que resulte competente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, fecha y lugar de su acaecimiento, identificación del empresario y los sujetos presuntamente responsables y cualquier otra circunstancia que pueda ser relevante.

Puede encontrar un modelo de formulario de denuncia aquí: https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/FORMULARIOS/index.html. Existen tres formas de presentar una denuncia:

- PRESENCIAL. Personándose en las oficinas de la Inspecciones Provinciales de Trabajo y S.S., así como en los registros de los demás órganos de la Administración del Estado y de las CC.AA, así como de las administraciones locales, siempre que exista el correspondiente convenio.
- TELEMÁTICA. A través de la Sede electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social (www.mites.gob.es/es/sede_electronica_menu/index.htm), siempre que el denunciante disponga del DNLe (Documento Nacional de Identidad electrónico), o de una firma electrónica avanzada basada en un certificado electrónico reconocido por la plataforma @firma.
- VÍA POSTAL. Dirigidas a la oficina correspondiente de la Inspección Provincial de Trabajo y S.S. Se advierte que si la denuncia se presenta por vía postal o en los registros sin personarse el denunciante, se exigirá adjuntar copia compulsada del DNI del denunciante y, en su caso, autorización expresa de éste para que la Inspección pueda verificar sus datos de identidad en el registro correspondiente.

https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COMO_DENUNCIAR_ITSS.html

Centros en Andalucía:

https://www.mites.gob.es/itss/web/Quienes_somos/Estamos_muy_cerca/listado_centros.html_146798619.html

SECCIÓN III

CONDICIONES DE TRABAJO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

06. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Derechos del denunciante

En España, siempre que lo denunciado afecte a sus derechos individuales o colectivos, los servicios de Inspección deben dar cuenta al denunciante del estado de tramitación de su denuncia, de los hechos que se hayan comprobado y de las medidas adoptadas al respecto por la ITSS.

La denuncia siempre es confidencial. La ITSS tiene prohibido revelar el origen de su actuación y, por lo mismo, dar cuenta de que la actuación está motivada por denuncia y/o quien es el denunciante, por lo que se preserva su anonimato a lo largo de toda la actuación inspectora y con posterioridad a la misma.

El Buzón de la ITSS, como alternativa a la denuncia.

En España, la ITSS pone a disposición de los usuarios el "Buzón de la ITSS". Desde este buzón, se pretende hacer frente a las situaciones injustas sufridas por trabajadores y trabajadoras, ofreciendo la posibilidad de comunicar las situaciones de abuso laboral a las que puedan estar sometidos, sin necesidad de que el comunicante se identifique.

A diferencia de la denuncia:

- La comunicación al Buzón es anónima.
- La ITSS no está obligada a investigar los hechos comunicados. Valorará las circunstancias del caso y decidirá si procede o no realizar una actuación inspectora.
- No informa al comunicante del resultado de la actuación.

6.2 Trabajadores fronterizos que residen en España y trabajan en Portugal

¿Qué es la Autoridad para las Condiciones de Trabajo?

En Portugal, la inspección de los lugares de trabajo la lleva a cabo por la Autoridad de Condiciones de Trabajo (ACT), que es un servicio estatal que tiene como objetivo promover la mejora de las condiciones de trabajo en todo el territorio continental mediante el control del cumplimiento de las normas laborales en el ámbito de las relaciones laborales privadas y la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en todos los sectores de la actividad pública y privada.

SECCIÓN III

CONDICIONES DE TRABAJO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

06. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

¿Qué hacer en caso de que el empresario incumpla la legislación laboral, de seguridad y salud en el trabajo o de Seguridad Social?

Un trabajador fronterizo que preste servicios en Portugal, en caso de que su empleador no cumpla con la legislación portuguesa aplicable, puede presentar una queja en cualquier servicio de ACT.

También puede presentar denuncias cualquier persona que tenga conocimiento de posibles incumplimientos en materia laboral por parte de un operador económico.

¿Cómo y dónde presentar una denuncia?

En Portugal, las denuncias deben presentarse por escrito, en el Portal de la Autoridad de las Condiciones de Trabajo (ACT) y deben contener la identificación del denunciante (número de identificación fiscal, número de teléfono), la empresa objetivo (número de identificación fiscal, actividad) y el lugar de trabajo donde se desarrolla la actividad, así como una breve descripción de los hechos que el denunciante considera que constituyen una infracción de la legislación sobre condiciones de trabajo y/o seguridad y salud en el trabajo.

Las denuncias se distribuyen entre los diferentes servicios descentralizados, mediante la aplicación de una matriz de prioridades, teniendo en cuenta los asuntos denunciados y el tipo de denunciante.

Derechos del denunciante

En Portugal, la denuncia es confidencial y está prohibido revelar el nombre del denunciante o informar a la empresa que nuestra intervención se basó en una denuncia.

Al final de la intervención de inspección, se informa al denunciante del resultado.

Información al denunciante

En Portugal, para cualquier información y/o aclaración, se pueden contactar los servicios descentralizados de ACT que forman parte del territorio cubierto por la Estrategia Común de Desarrollo Transfronterizo que se indica a continuación, cuyos datos de contacto y direcciones se pueden consultar aquí.

Las solicitudes de información también se pueden realizar vía telefónica, a través del número 300069300, de lunes a viernes, de 9 a 12.30 horas o de forma gratuita a través del botón "llámanos".

07. CIRCULACIÓN DE VEHÍCULOS

7.1 Permiso de conducir en la UE

La Comisión Europea ha establecido una serie de normas comunes que regulan el reconocimiento mutuo de los permisos de conducción, la validez del seguro del coche y la posibilidad de matricular su coche en un país de acogida.

Desde el 19 de enero de 2013, todos los permisos de conducción expedidos por los países de la UE tienen el mismo aspecto. Las licencias están impresas en un trozo de plástico que tiene el tamaño y la forma de una tarjeta de crédito.

Debe solicitar una licencia en el país donde vives habitual o habitualmente. Si tienes vínculos personales/laborales en 2 o más países de la UE, tu lugar de residencia habitual es aquel donde tienes vínculos personales, siempre que regreses periódicamente. No es necesario que cumplas esta última condición si vives en un país de la UE para realizar una tarea durante un período de tiempo determinado.

Si te trasladas a otro país de la UE para ir a una facultad o universidad, tu lugar de residencia habitual no cambia. Sin embargo, puedes solicitar un permiso de conducir en tu país anfitrión si puedes demostrar que has estado estudiando allí durante al menos 6 meses.

7.2 Matriculación de vehículos en otro país de la UE

Si te trasladas a otro país de la UE con el coche, te conviene saber que la matriculación de vehículos está sujeta a normas específicas que dependen de si te quieres trasladar temporal o permanentemente, de la duración de tu estancia y del país al que te traslades.

Traslado permanente.

Si te trasladas permanentemente a otro país de la UE y te llevas el coche, tendrás que matricularlo en ese otro país y pagar allí los impuestos relacionados con él.

No existen normas comunes de la UE sobre matriculación de vehículos e impuestos relacionados con los vehículos. Algunos países cuentan con normas de exención fiscal para la matriculación de vehículos en caso de desplazamiento permanente de un país a otro.

Para beneficiarte de una exención fiscal, debes consultar los plazos y condiciones aplicables en el país al que te quieres trasladar.

SECCIÓN III

CONDICIONES DE TRABAJO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

07. CIRCULACIÓN DE VEHÍCULOS

Traslado temporal (sin cambio de residencia habitual).

Si te trasladas temporalmente a otro país de la UE y no cambias tu residencia habitual, **no tendrás que matricular tu coche en ese otro país ni pagar allí los impuestos de matriculación.** Podrás mantener el coche matriculado en tu país de residencia habitual.

Tu residencia habitual es el lugar en el que vives, trabajas o tienes a tu familia habitualmente (durante más de 185 días por año civil).

- Si no trabajas, se considera tu residencia habitual el lugar en el que tienes vínculos personales que muestran la existencia de vínculos estrechos entre tú y el lugar en el que vives.
- Si trabajas en un lugar pero tus vínculos personales se encuentran en otro país de la UE, se suele considerar que tu residencia habitual está en el país de la UE con el que tienes vínculos personales, siempre y cuando regreses a ese país con regularidad.
- Si te para la policía del país en el que te encuentras temporalmente, tendrás que demostrar que no vives ahí de forma permanente. En ocasiones, esto puede resultar difícil. Al circular en coche, conviene llevar encima el certificado de matriculación del vehículo, el certificado de propiedad y una prueba de tu residencia habitual (generalmente un documento de identidad o un documento que demuestre que estás dado de alta como residente en otro país de la UE).
- Si conduces temporalmente en tu nuevo país de la UE, no puedes prestar ni alquilar tu coche (todavía matriculado en otro país de la UE) a un residente de aquel país, ya que podrían multarle.
- Sí puedes, sin embargo, prestárselo a amigos o familiares que vengan a visitarte, siempre y cuando no tengan la residencia permanente en el nuevo país.

SECCIÓN III

CONDICIONES DE TRABAJO EN ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

08. CUENTA BANCARIA PARA EL COBRO DEL SUELDO

- Dentro de la eurozona: si tanto tu país de residencia como el de trabajo están dentro de la zona del euro, la cuenta de tu país de origen debería ser suficiente y tu empresa no puede obligarte a abrir otra.

Todo lo que tu empresa necesita para ingresarte el sueldo sin ningún gasto adicional son los códigos IBAN y BIC de tu cuenta


bancaria. Los bancos no pueden cobrar más por las transferencias internacionales en euros que por las nacionales.

- Si vives o trabajas en un país que no pertenezca a la eurozona, es posible que tu empresa exija que tengas una cuenta bancaria local, si puede demostrar que le costará más transferir tu sueldo al extranjero.



SECCIÓN IV

PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

- 01. Legislación aplicable en materia de Seguridad Social.
 - 02. Asistencia sanitaria.
 - 03. Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral.
 - 04. Incapacidad temporal por accidente de trabajo.
 - 05. Prestaciones de maternidad y paternidad en Portugal y de nacimiento y cuidado de menor en España.
 - 06. Jubilación.
 - 07. Desempleo.
- 

SECCIÓN IV

PRESTACIONES E LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

01. LEGISLACIÓN APLICABLE EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Las personas que realizan trabajo fronterizo se rigen por la legislación de Seguridad Social del Estado en el que trabajan. Ello supone aplicar la regla general establecida en materia de Seguridad Social en la normativa comunitaria.

Reglamentos Comunitarios

- **Reglamento (CEE) Num. 1408/1971 y Num. 574/1972.**
- **Reglamento (CE) Num. 883/2004 y Num. 987/2009.**

El art. 11.3.a) del Reglamento CE nº 883/04 establece como regla general que los trabajadores están sujetos a la legislación del país en el que trabajan.

En el caso de un trabajador fronterizo, es decir, un trabajador que ejerce una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en el que reside, regresando a este último todos los días o al menos una vez por semana, se aplica la legislación del Estado miembro en el que trabaja (art. 1.f y art. 11.3.a del Reglamento CE 883/04).

1.1 Trabajadores fronterizos que residen en Portugal y trabajan en España.

Un trabajador fronterizo que trabaja en España y reside en Portugal (o al menos regresa a Portugal una vez por semana) debe estar afiliado y en situación de alta en la Seguridad Social española. Asimismo, las cotizaciones a la Seguridad Social se efectuarán a la Seguridad Social española.

Desde el punto de vista de Seguridad Social se considera empresario/a, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona (física o jurídica o entidad sin personalidad), pública o privada, a la que presten sus servicios, con la consideración de trabajadores por cuenta ajena o asimilados, las personas comprendidas en el campo de aplicación de cualquier régimen de los que integran el sistema de la Seguridad Social.

SECCIÓN IV

PRESTACIONES E LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

01. LEGISLACIÓN APLICABLE EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

1.1.1 Personas trabajadoras por cuenta ajena:

Corresponde al empresario o empleador solicitar la afiliación y el alta del trabajador con carácter previo al inicio de la prestación de servicios. Asimismo, corresponde al empresario o empleador ingresar las cotizaciones a la Seguridad Social, tanto la parte correspondiente a la empresa, como la parte correspondiente al trabajador, que debe detraer o descontar de su salario.

El empresario o empleador no residente en España deberá designar un representante ante la Seguridad Social española a efectos del cumplimiento de las obligaciones correspondientes con la misma.

El empresario que por primera vez vaya a contratar trabajadores, deberá solicitar su inscripción como empresa antes del inicio de actividad. La inscripción es el acto administrativo por el que la Seguridad Social asigna al empresario un número para su identificación y control de sus obligaciones en el respectivo Régimen del Sistema de la Seguridad Social. Dicho número es considerado como primero y principal Código de Cuenta de Cotización. La solicitud se realizará en el modelo TA.6.

(www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/Inscripcion/10929/31193/48532)

Al Código de Cuenta de Cotización Principal se vincularán todos aquellos otros que puedan asignársele a un empresario. Es importante señalar que el empresario debe solicitar un Código de Cuenta de Cotización modelo TA.7. (www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/Inscripcion/10929/31193/48799) en cada una de las provincias donde

ejercer actividad, así como en determinados supuestos en que sea necesario identificar colectivos de trabajadores con peculiaridades de cotización.

Para realizar la inscripción, si dispone de un certificado electrónico puede presentar su solicitud accediendo a la Sede Electrónica por medio de los correspondientes servicios disponibles para "Empresas"; a través de la siguiente ruta: "Empresas" / "Afiliación, Inscripción y Modificaciones" / "Inscripción y Asignación de CCC para empresario colectivo".

Los ciudadanos no residentes en territorio español podrán gestionar la obtención del certificado electrónico de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (FNMT) a través de todas las Oficinas Consulares de España en el extranjero, sin necesidad de realizar un desplazamiento a España.

Las personas jurídicas y las entidades sin personalidad jurídica no residentes en territorio español podrán gestionar la obtención del certificado electrónico de la FNMT a través de las Oficinas Consulares de España en el extranjero habilitadas para ello, sin realizar un desplazamiento a España.

Para más información sobre Oficinas Consulares de España en el extranjero que realizan actualmente gestiones relacionadas con NIF o certificados electrónicos de persona física, representante de persona jurídica y de representante de entidad sin personalidad jurídica, se puede consultar aquí:

sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/certificado-dni-electronico/preguntas-frecuentes/oficinas-registro.html

SECCIÓN IV

PRESTACIONES E LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

01. LEGISLACIÓN APLICABLE EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

1.1.2 Personas trabajadoras por cuenta propia:

La afiliación y el alta en la Seguridad Social española se deben solicitar por el propio trabajador antes del inicio de la actividad.

Corresponde al trabajador por cuenta propia ingresar las cotizaciones mensuales correspondientes, para lo cual deberá disponer, antes del trámite de alta, de una cuenta bancaria en cualquiera de las entidades financieras colaboradoras con la Seguridad Social, en la que la Tesorería General de la Seguridad Social realizará los cargos mensuales de las cuotas a ingresar por el trabajador.

La Seguridad Social española dispone de servicios electrónicos que permiten a cualquier persona darse de alta en autónomos a través de internet. Como primer paso, el trabajador debe solicitar que se le asigne un número de la Seguridad Social que le identificará en sus relaciones con la misma. Con posterioridad podrá darse de alta a través del servicio Alta en trabajo autónomo. Ambos servicios se ubican en el Portal Import@ss dirigido al ciudadano, en el que además podrá consultar toda su información personal relativa a las altas o bajas como autónomo, cotización, etc.

Una vez que el trabajador esté de alta como autónomo, es importante tener presente que estará obligado a relacionarse electrónicamente con la Seguridad Social.

Estas interacciones puede hacerlas directa y personalmente a través de los servicios electrónicos disponibles en Import@ss, o a través de un tercero autorizado por la Seguridad Social para el uso del Sistema de Remisión Electrónica de Datos a la Seguridad (RED).

Normativa: Artículo 136 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre); Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio), en particular artículo 16; artículo 10 Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

SECCIÓN IV

PRESTACIONES E LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

01. LEGISLACIÓN APLICABLE EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

1.2 Trabajadores fronterizos que residen en España y trabajan en Portugal:

Los trabajadores fronterizos están, por regla general, sujetos a la legislación de seguridad social del país en el que ejercen su actividad, excepto los funcionarios o empleados equivalentes, que están sujetos a la legislación de seguridad social de la administración que los emplea.

Los trabajadores por cuenta propia que ejerzan una actividad por cuenta propia en Portugal y España están sujetos a la legislación del país de residencia si ejercen una parte sustancial de su actividad en dicho territorio. En caso de que no residan en uno de los países en los que ejerzan una parte sustancial de su actividad, estarán sujetos a la legislación del país en el que esté situado el centro de interés de sus actividades.

1.2.1 Trabajadores por cuenta ajena:

En Portugal, corresponde a la entidad empleadora comunicar la admisión de un nuevo empleado, en las veinticuatro horas anteriores al inicio de la actividad, a través de la seguridad social directa. Por otra parte, los empresarios también están obligados a declarar a la Segurança Social, para cada uno de los trabajadores a su servicio, el valor de la retribución que constituye la base de la incidencia contributiva, los tiempos de trabajo correspondientes y el tipo de cotización aplicable.

Las empresas son responsables del pago de la cuota patronal y de la cuota obrera de los trabajadores a su servicio. Las empresas deducen en la nómina de los trabajadores el valor de la cotizaciones que les corresponden y lo envían, junto con sus propias cotizaciones, a la Seguridad Social.

1.2.2 Trabajadores por cuenta propia:

Los trabajadores por cuenta propia son personas físicas que ejercen una actividad profesional sin someterse a un contrato de trabajo o contrato legalmente equivalente, o que están obligados a facilitar el resultado de su actividad a terceros y no se encuentran por esa actividad cubiertos por el Régimen General de la Seguridad Social de los asalariados.

Los trabajadores por cuenta propia que deseen iniciar una actividad por su cuenta deben comunicar esta actividad a la Autoridad Tributaria y Aduanera, a través del Portal de Finanzas. A su vez, dicha Autoridad comunica a la seguridad social el inicio de la actividad. A partir de los elementos contenidos en esta comunicación, la seguridad social inscribe al trabajador en régimen de seguridad social de los trabajadores independientes.

Normativa: Código de Regímenes Contributivos del Sistema de la Seguridad Social de la Seguridad Social, según lo dispuesto en la Ley 110/2009, de 16 de septiembre.

SECCIÓN IV

PRESTACIONES E LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

02. ASISTENCIA SANITARIA

2.1 Trabajadores fronterizos que residen en Portugal y trabajan en España:

El trabajador fronterizo que reside en Portugal y trabaja en España, así como sus familiares, tendrán derecho a asistencia médica, según lo previsto en la legislación de cada Estado para sus asegurados, tanto en Portugal como en España en los siguientes términos:

Asistencia médica en Portugal

El trabajador fronterizo que trabaja en España y sus familiares que residen en Portugal tendrán derecho a la asistencia médica en Portugal a través del servicio nacional de salud.

Para la asistencia médica en Portugal el trabajador deberá solicitar en la sede electrónica de la Seguridad Social o bien en la Dirección Provincial del INSS o en el Centro de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS) del lugar de trabajo, la emisión del documento portátil S1. El modelo, una vez solicitado, se enviará al domicilio del trabajador que conste en la Base de datos de Afiliación (TGSS). Una vez en su poder, el trabajador debe presentarlo en la institución competente del seguro de enfermedad portugués para solicitar su registro. Dicha institución, una vez haya registrado el documento S1, le informará sobre el procedimiento que debe seguir para tener acceso al servicio público de salud portugués.

Los familiares que dependen de él y residen en Portugal tendrán atención médica completa.

Asistencia médica en España

El trabajador fronterizo que trabaja en España y sus familiares que residen en Portugal, tendrán derecho a asistencia sanitaria en sus estancias en España presentando su tarjeta sanitaria europea (TSE).

2.2 Trabajadores fronterizos que residen en España y trabajan en Portugal:

El trabajador fronterizo que reside en España y trabaja en Portugal, así como los miembros de su familia, tienen derecho a asistencia médica tanto en Portugal como en España.

Asistencia médica en España

Para acceder a los derechos de asistencia sanitaria en España, los trabajadores fronterizos que trabajan en Portugal deben presentar el formulario S1 a los servicios competentes de la Seguridad Social española.

El S1 deberá solicitarse en los servicios de la Seguridad Social o a través de la dirección de correo electrónico, rellenando el formulario habilitado al efecto.

Asistencia médica en Portugal

Para acceder a una atención médica puntual durante su estancia en Portugal, se puede utilizar la tarjeta sanitaria europea.

Los trabajadores fronterizos y sus familias también tienen derecho a la prestación de asistencia sanitaria en especie en Portugal, y deben presentar en el Centro Distrital de Seguridad Social del área de residencia, el formulario DP S1, expedido por la Seguridad Social española.

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

Reglamento (CE) nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (Texto pertinente a efectos del EEE y de Suiza).

SECCIÓN IV

PRESTACIONES E LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

03. INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL

3.1 Trabajadores fronterizos que residen en Portugal y trabajan en España:

Cuando un trabajador fronterizo que reside en Portugal y trabaja en España no puede trabajar como consecuencia de un accidente no laboral o de una enfermedad común debe tramitarse una baja por incapacidad temporal. Esta baja puede tramitarse en España o en Portugal.

Si se tramita en España, el trabajador debe acudir a su Centro de Salud, utilizando la tarjeta sanitaria. Su médico de familia acreditará la baja médica, emitiendo para ello los documentos de alta, confirmación y baja en la incapacidad temporal.

Si se tramita en Portugal, el trabajador debe acudir al médico de familia asignado, presentando el formulario S1 previamente registrado. El médico emitirá los documentos correspondientes acreditativos del alta, confirmación del alta y baja en incapacidad temporal. Estos documentos deben ser entregados en el plazo de los tres días siguientes al comienzo de su incapacidad para el trabajo al INSS y si es un trabajador por cuenta ajena también a su empresa.

Durante la situación de incapacidad temporal seguirá enviando al INSS, los certificados de confirmación de la baja y el de alta que le emita el médico que le atiende.

Las indicaciones del certificado de incapacidad laboral expedido sobre la base del diagnóstico del médico o la institución portuguesa que haya efectuado el reconocimiento tendrán el mismo valor legal que un certificado extendido en España.

La asistencia médica en Portugal se proporcionará siempre que el trabajador tenga el documento portátil S1 registrado. El formulario S1 debe solicitarse en España, en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS) o a través de los servicios disponibles en la web www.seg-social.es. Una vez solicitado, el modelo se enviará al domicilio del trabajador que conste en la Base de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social. Una vez recibido, debe presentarlo a la Seguridad Social de Portugal para su registro.

Las prestaciones económicas relativas a una baja por enfermedad común estarán sujetas a lo dispuesto en la legislación española de la Seguridad Social en este ámbito.

La Seguridad Social, una vez que reciba los formularios correspondientes, verificará que el trabajador cumpla con los períodos de carencia necesarios para tener derecho a la prestación, teniendo en cuenta para ello, si fuera necesario, los períodos de cotización acreditados en Portugal.

En cualquier momento del proceso de enfermedad el INSS podrá ejercer su derecho al control de la situación de incapacidad temporal.

SECCIÓN IV

PRESTACIONES E LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

03. INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL

3.2 Trabajadores fronterizos que residen en España y trabajan en Portugal:

En el caso de trabajadores de Portugal y residentes en España, la baja se puede solicitar en Portugal o España.

Para que la baja se conceda en España, el trabajador deberá solicitar, en el centro de la Seguridad Social en la que esté dado de alta en Portugal, la expedición del documento S1. Una vez obtenido este documento, el trabajador podrá percibir prestaciones médicas en España, donde deberá dirigirse al médico que se le asigne, presentando el Modelo S1.

En Portugal, el trabajador debe solicitar al médico un certificado de su incapacidad para trabajar, indicando la duración probable de la misma, y debe enviar este certificado al Centro Distrital de Seguridad Social en el que está registrado, indicando su número de identificación como beneficiario.

Se aplica la legislación portuguesa de Seguridad Social, a quien son imputables las prestaciones económicas que debe abonar.

Por acuerdo entre la Seguridad Social portuguesa y los servicios de la Seguridad Social española, la prestación puede concederse por esta última, aunque a cargo de la Seguridad Social portuguesa y de conformidad con la legislación portuguesa.

En Portugal, el subsidio de enfermedad se concede al beneficiario para compensar la pérdida de remuneración resultante del impedimento temporal para trabajar debido a una enfermedad. En el caso de un trabajador fronterizo residente en España que desee percibir prestaciones por enfermedad, deberá presentar el certificado de incapacidad laboral en el Centro Distrital de Seguridad Social del domicilio social del empleador, o a través de esta dirección: **ISS- lInternacionais@seg-social.pt**

Los subsidios para la asistencia a hijo o nieto son ayudas en efectivo que se dan al padre o a la madre, para proporcionar asistencia esencial e inaplazable a un hijo o nieto, debido a una enfermedad o accidente que haya sido certificado médicamente.

SECCIÓN IV

PRESTACIONES E LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

04. INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO

4.1 Trabajadores fronterizos que residen en Portugal y trabajan en España:

Cuando un trabajador fronterizo que reside en Portugal y trabaja en España sufre un accidente de trabajo, la declaración o notificación del mismo debe realizarse de acuerdo con lo dispuesto en la normativa española. Esto implica que debe realizarse la siguiente tramitación:

El accidente de trabajo debe ser comunicado por la empresa la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, en el plazo máximo de cinco días hábiles, contados desde la fecha en que se produjo el accidente o desde la fecha de la baja médica. La comunicación ha de realizarse a través del sistema Delt@.

La Mutua Colaboradora puede validarlo o rechazarlo. Si se valida es enviado a la Autoridad Laboral y si es rechazado vuelve a la empresa para su corrección y posterior envío.

Una vez en la Autoridad Laboral, ésta puede aceptarlo o rechazarlo. Si se acepta es enviado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y mensualmente al INSS (partes graves, muy graves y mortales). Si se rechaza vuelve a la Mutua Colaboradora para su corrección.

Si se trata de un accidente grave, muy grave o mortal, o si afecta a más de cuatro trabajadores, la empresa debe notificarlo a la Autoridad Laboral en el plazo máximo de 24 horas. La comunicación puede realizarse a través del sistema Delt@ o por cualquier otro medio admitido en derecho.

De acuerdo con la normativa española, el trabajador tendrá derecho a prestaciones económicas (prestaciones de Seguridad Social y, en su caso, indemnización) y prestaciones en especie (asistencia sanitaria, farmacéutica, etc.).

El trabajador puede recibir asistencia sanitaria en Portugal o en España.

El trabajador podrá recibir asistencia sanitaria en Portugal en el Servicio Nacional de Salud (SNS), siempre que tenga el modeloDA1[1].

El formulario DA1 debe solicitarse a la Dirección Provincial del INSS en España, a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social (<http://sede.seg-social.gob.es>) o en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS). Una vez solicitado, el modelo se enviará al domicilio del trabajador en Portugal. Una vez recibido, debe presentarlo a la Seguridad Social de Portugal.

SECCIÓN IV

PRESTACIONES E LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

04. INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO

Una vez tramitada la baja por accidente de trabajo, el médico portugués enviará el formulario médico a la Institución de Seguridad Social correspondiente en Portugal, que enviará al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) en España, a través del sistema EESSI, el documento electrónico previsto. El INSS remitirá esta información a la Mutua Colaboradora con la que la empresa tenga aseguradas las contingencias profesionales.

Las prestaciones e indemnizaciones a las que pueda tener derecho el trabajador serán pagadas y calculadas de acuerdo con la legislación española de la Seguridad Social.

Normativa: artículo 34 del Reglamento CE 987/2009; artículos 169 y siguientes del texto

refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. El sistema electrónico de intercambio de información de Seguridad social en aplicación de la normativa comunitaria vigente está ya implementado para el sector de enfermedad.

[1] Con el formulario DA1 podrá recibir tratamiento médico en las condiciones reservadas para los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional ocurridos en otro país miembro de la UE, Islandia, Liechtenstein, Noruega o Suiza. El formulario DA1 corresponde al antiguo formulario E123. (Certificado de derecho a prestaciones sanitarias en especie NECESARIAS conforme al seguro de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

SECCIÓN IV

PRESTACIONES E LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

04. INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO

4.2 Trabajadores fronterizos que residen en España y trabajan en Portugal.

En Portugal, los empleadores están obligados a transferir la responsabilidad de la reparación de los accidentes de trabajo a las entidades aseguradoras. Esta obligación se aplica también al empresario que contrata trabajadores únicamente para trabajar en otras empresas.

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

Del mismo modo, el trabajador fronterizo tiene derecho a las prestaciones en metálico pagadas por la aseguradora en caso de accidente, de conformidad con la legislación portuguesa.

Las prestaciones pecuniarias son aplicables cuando, debido a la gravedad del daño, se ve afectada la capacidad del perjudicado para obtener ingresos o no es posible su recuperación total.

El trabajador accidentado debe informar del accidente de trabajo a su empleador, ya sea verbalmente o por escrito, dentro de las 48

horas posteriores a su ocurrencia, a menos que el empleador tenga conocimiento en el mismo plazo. A su vez, el empleador debe transmitir a la aseguradora el acaecimiento del accidente de trabajo dentro de las 24 horas posteriores al momento en que haya tenido conocimiento del mismo.

El asegurador deberá designar un médico para asistir al trabajador en la atención clínica que se le brinde en el lugar de residencia del trabajador. Durante sus estancias en Portugal, el trabajador también tendría derecho a prestaciones en especie a cargo de la compañía de seguros, como si fuera residente en Portugal.

Normativa reguladora: Orden de 16 de diciembre de 1987 por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo y se dan instrucciones para su cumplimentación y tramitación; Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico; Lei n.º 98/2009 de 4 de setembro.

SECCIÓN IV

PRESTACIONES E LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

05. PRESTACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN PORTUGAL Y DE NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR EN ESPAÑA

Desde el 01/04/2019, en el Sistema de Seguridad Social español, las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única prestación denominada NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR. Las situaciones protegidas, durante los períodos de descanso y permisos que se disfruten por tales situaciones son las del nacimiento de hijo o hija, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y se trate de menores de 6 años. [1]

5.1 NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR: TRABAJADORES FRONTERIZOS QUE RESIDEN EN PORTUGAL Y TRABAJAN EN ESPAÑA

En caso de nacimiento y cuidado de menor, un ciudadano o una ciudadana residente en Portugal y que trabaja por cuenta propia o ajena en España, y por tanto cotiza en España, tiene derecho a recibir tanto asistencia sanitaria como una prestación económica, según lo indicado en los apartados anteriores de esta guía.

En cuanto a la asistencia sanitaria, puede obtenerla tanto antes, en el momento del parto o después de éste, en España o en Portugal.

Para recibir asistencia sanitaria en Portugal se seguirá lo establecido en el apartado 9 de esta guía.

En cuanto a la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor, la trabajadora o el trabajador deberá solicitar la prestación mediante solicitud dirigida a la Dirección Provincial del INSS competente, (a través de la sede electrónica, por correo ordinario o en cualquier centro de atención e información de la seguridad social).

[1] Otras prestaciones, derivadas del nacimiento o cuidado de un menor, a las que se podría tener derecho son: riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y corresponsabilidad en el cuidado del lactante. Para más información:

<https://www.segsocial.es/wpsportal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores>.

SECCIÓN IV

PRESTACIONES E LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

05. PRESTACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN PORTUGAL Y DE NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR EN ESPAÑA

5.2.1 MATERNIDAD: TRABAJADORAS FRONTERIZAS QUE RESIDEN EN ESPAÑA Y TRABAJAN EN PORTUGAL.

Una ciudadana residente en España que trabaja por cuenta ajena en Portugal tiene derecho a asistencia médica (prestación en especie) en España, a cargo de Portugal. Para recibir asistencia médica en España, debe solicitar el modelo S1 de la Seguridad Social portuguesa, por correo electrónico o personalmente, en los servicios de asistencia del Centro de Distrito de la Seguridad Social en el área de la sede del empleador.

En lo que respecta al subsidio parental, la solicitud, así como la documentación indicada en la misma, debe presentarse a la Seguridad Social portuguesa, por correo electrónico o personalmente, en los servicios de asistencia del Centro Distrital de la Seguridad Social en el área de sede de la entidad empleadora.

5.2.2. PATERNIDAD: TRABAJADORES FRONTERIZOS QUE RESIDEN EN ESPAÑA Y TRABAJAN EN PORTUGAL.

En el caso de que el padre (o segundo progenitor) resida en España y trabaje por cuenta ajena en Portugal, tiene derecho a percibir el subsidio parental de la Seguridad Social portuguesa.

Para recibir esta prestación económica, deberá presentar la solicitud, acompañada de la documentación indicada en la misma, a través de la dirección de correo electrónico o personalmente, en el servicio de la Caja Distrital de la Seguridad Social de la localidad donde tenga su sede el empleador.

En el caso de que el padre (o segundo progenitor) residente en España, trabaje por cuenta ajena en España, tiene derecho a percibir el subsidio parental de la Seguridad Social española.

SECCIÓN IV

PRESTACIONES E LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

06. JUBILACIÓN

El derecho a la pensión de jubilación se otorga a la persona trabajadora que haya cumplido un período mínimo de cotización de 15 años y la edad reglamentaria.

Para el cumplimiento del período mínimo de cotización se tienen en cuenta los períodos de cotización en otros Estados miembros.

La solicitud de pensión de jubilación se presentará, por regla general, en la institución del lugar de su residencia o en la del Estado a cuya legislación haya estado sujeto en último lugar. Se puede presentar ante la Seguridad Social española a través de la página web de la Seguridad Social o en los centros de Atención e información de la Seguridad Social (CAISS) y ante la Seguridad Social portuguesa en los servicios de atención del Centro Distrital de Seguridad Social en la zona de residencia del beneficiario o en el Centro Nacional de Pensiones.

Los interesados podrán presentar la solicitud con una antelación máxima de tres meses, respecto a la fecha en que el beneficiario desee iniciar la pensión.

El trabajador debe proporcionar toda la información relevante disponible, es decir, documentos que prueben y discriminen los períodos durante los que ha estado activo en otros Estados miembros sujeto a su legislación de Seguridad Social (identificación de períodos de cotización, entidades patronales, números de beneficiarios).

Cada institución competente de Seguridad Social de España y Portugal estudiará las cotizaciones realizadas y el tiempo trabajado en cada país y realizará un doble cálculo con y sin totalización de los períodos trabajados en la otra parte, otorgando cada país la pensión más favorable de las dos calculadas para el interesado.

Normativa aplicable: Título III, Capítulo 5 del Reglamento (CE) 883/04.

SECCIÓN IV

PRESTACIONES E LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

07. DESEMPLEO

Por lo general, para cobrar las prestaciones de desempleo debes estar en el país que paga las prestaciones. No obstante, bajo determinadas condiciones, puedes ir a otro país de la UE a buscar trabajo y seguir recibiendo las prestaciones de desempleo del país en el que te quedaste en paro.

Estancias de hasta tres meses

Puedes seguir cobrando la prestación de desempleo del último país de la UE donde hayas trabajado durante un mínimo de tres meses hasta un máximo de seis meses, en función de la institución que te abone la prestación. Pero sólo puedes hacerlo si:

- Estás en situación de desempleo total (no parcial ni intermitente)
- Desempleo en el país en el que te quedaste en paro.

Antes de emprender viaje, tienes que:

- Haber estado inscrito como demandante de empleo en los servicios de empleo del país donde te quedaste en paro un mínimo de cuatro semanas (puede haber excepciones).
- Solicitar un **formulario U2** (antiguo formulario E 303) (autorización para exportar tus prestaciones de desempleo) a tu servicio nacional de empleo.

Al llegar al nuevo país, tendrás que:

- Inscribirte como demandante de empleo en los **servicios nacionales de empleo** en un plazo de siete días a partir de la fecha en que dejaste de estar registrado en los servicios de empleo del país del que te marchas.
- Presentar el formulario U2 (antiguo formulario E 303) al inscribirte.
- Aceptar todos los controles que el nuevo país exija a quienes solicitan prestaciones de desempleo como si fuera ese país quien te las paga.
- Se te ingresará el mismo importe que antes directamente en tu cuenta corriente del país en que te quedaste en paro.

Estancias de más de tres meses

- Si quieres quedarte en el extranjero más de tres meses, tendrás que solicitar una prórroga al servicio nacional de empleo del país en que te quedaste en paro, que podrá prorrogar el período de tres meses hasta seis meses.
- No todos los países conceden prórrogas. Pregunta en el servicio público de empleo de tu país de origen si conceden prórrogas y con qué condiciones.

SECCIÓN IV

PRESTACIONES E LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

07. DESEMPLEO

7.1 Cuestiones frecuentes para trabajadores que residen en Andalucía y trabajan en el Algarve.

FAQ1. Resido en España y trabajo por cuenta ajena en Portugal. Quedo en situación de desempleo involuntario total.

¿Dónde debo solicitar mi prestación de desempleo? ¿Qué legislación me es aplicable? ¿Qué trámites tengo que realizar? ¿Qué documentación he de aportar?

La solicitud se presenta en España, país de residencia, y la legislación aplicable es la española.

Una persona que, habiendo realizado su última actividad laboral por cuenta ajena en Portugal, queda en situación de desempleo total, y que haya residido y continúe residiendo en España, o bien que regrese a España, se pondrá a disposición de los servicios de empleo del Estado de residencia (España).

El trabajador deberá inscribirse como demandante de empleo en los servicios de empleo de España;

para ello, deberá acudir al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) más cercano a su domicilio y solicitar la inclusión como demandante de empleo.

Como medida complementaria, podrá ponerse también a disposición de los servicios públicos de empleo de Portugal.

El trabajador será beneficiario de las prestaciones de desempleo que pudieran corresponderle de acuerdo con la legislación española de seguridad social como si hubiera estado cotizando en España durante la última actividad laboral por cuenta ajena, siendo el SEPE quién se hará cargo del pago de las posibles prestaciones de desempleo.

La institución portuguesa reembolsará al SEPE español el importe total de las prestaciones facilitadas por ésta última institución durante los 3 primeros meses. Este periodo podrá ampliarse a 5 meses, cuando el interesado haya completado en los últimos 24 meses anteriores, periodo de actividad por cuenta propia o ajena, por un total de al menos 12 meses en Portugal.

Los períodos cotizados en Portugal se tendrán en cuenta como si se hubieran cotizado en España.

SECCIÓN IV

PRESTACIONES E LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

07. DESEMPLEO

La prestación de desempleo deberá solicitarla el propio trabajador ante la oficina del SEPE más cercana a su domicilio mediante la presentación de la siguiente documentación:

Solicitud de la prestación en modelo normalizado, que facilita la oficina del Servicio Público de Empleo. El impreso de solicitud incorpora: la declaración de los hijos a cargo y sus rentas, los datos de domiciliación bancaria, el compromiso de actividad y la autorización de petición de información a la AEAT (Agencia Tributaria).

Identificación del solicitante y de los hijos que conviven o están a su cargo y que figuren en la solicitud.

Documento Nacional de Identidad (DNI)/ Tarjeta de identidad de extranjero (NIE).

Libro de Familia o documento equivalente en el caso de extranjeros.

Declaración de la empresa (en modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo de Portugal) donde se acredite la situación de desempleo y la fecha de la última remuneración.

Formulario U.1 (Declaración de períodos de seguro que deben contabilizarse al calcular la prestación por desempleo). El formulario U.1 debe solicitarse en el Serviço de Seguridad Social de Portugal donde está inscrito el trabajador y ser entregado en la oficina del SEPE donde se solicita la prestación por desempleo.

Cualquier documento bancario en el que figure el número de cuenta de la que el trabajador sea titular, y donde desee percibir la prestación.

A pesar de que la solicitud es declarativa, el SEPE podrá solicitar en cualquier momento documentación acreditativa de la condición de transfronterizo, ya sea certificado de empadronamiento, documento S1 (registro para la cobertura de asistencia sanitaria), Modelo 21 RFI del Ministerio de Finanzas portugués (solicitud de exención de retención para evitar la doble imposición, en donde declaran su residencia fiscal) o cualquier otro documento que demuestre que es un trabajador transfronterizo.

SECCIÓN IV

PRESTACIONES E LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

07. DESEMPLEO

FAQ2. Resido en Andalucía y trabajo por cuenta ajena en el Algarve. Me encuentro en situación de desempleo involuntario parcial.

¿Dónde debo solicitar mi prestación de desempleo? ¿Qué legislación me es aplicable? ¿Qué trámites tengo que realizar? ¿Qué documentación he de aportar?

La solicitud de prestación de desempleo se debe tramitar en Portugal. La legislación aplicable será la legislación portuguesa.

La persona trabajadora se deberá inscribir como candidato al empleo en los servicios de empleo en Portugal, cumpliendo las reglas y la legislación portuguesas.

Las personas en situación de desempleo parcial que hayan ejercido su último período de actividad laboral por cuenta ajena o propia en Portugal y hayan residido en España deberán ponerse a disposición de su empresario o de los servicios de portugueses.

Por ello, la persona trabajadora deberá ponerse a disposición de su empresario portugués o de los servicios de empleo en Portugal.

Asimismo, el trabajador deberá recibir las prestaciones de conformidad con la legislación portuguesa como si residiera allí, siendo las prestaciones proporcionados por los servicios de Seguridad Social portuguesa.

SECCIÓN IV

PRESTACIONES E LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

07. DESEMPLEO

FAQ2. Resido en el Algarve y trabajo por cuenta ajena en Andalucía. Me encuentro en situación de desempleo involuntario parcial.

¿Dónde debo solicitar mi prestación de desempleo? ¿Qué legislación me es aplicable? ¿Qué trámites tengo que realizar? ¿Qué documentación he de aportar?

La solicitud de prestación de desempleo se debe tramitar en España. La legislación aplicable será la legislación española.

El trabajador se deberá inscribir como candidato al empleo en el Servicio Público de Empleo español (SEPE), cumpliendo las reglas y la legislación españolas.

Las personas en situación de desempleo parcial que durante su último período de actividad por cuenta ajena o propia en España hayan residido en Portugal, deberán ponerse a disposición de su empresario o de los servicios de empleo españoles.

Por ello, el trabajador deberá ponerse a disposición de su empresario español o del SEPE.

Asimismo, el trabajador deberá recibir las prestaciones de conformidad con la legislación española como si residiera en España, siendo las prestaciones abonadas por el SEPE. Es importante recordar que la persona beneficiaria deberá aportar cualquier documento bancario en el que figure el número de cuenta de la que sea titular, y donde desee percibir la prestación (el número de cuenta deberá ser español).

SECCIÓN V

FISCALIDAD DE TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

01. Las autoridades fiscales en España
02. Régimen fiscal para trabajadores transfronterizos entre Andalucía y el Algarve.
03. Casos frecuentes: Trabajadores con residencia fiscal en Andalucía que trabajan en el Algarve.
04. Casos frecuentes; Trabajadores con residencia fiscal en Portugal que trabajan en Andalucía.

SECCIÓN V

FISCALIDAD DE TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

01. LAS AUTORIDADES FISCALES EN ESPAÑA

Existe un convenio entre España y Portugal para evitar el fraude y la doble imposición de los distintos rendimientos que puedan obtener los nacionales de ambos países en sus operaciones transfronterizas”.

1.1 En España:

El sistema tributario español se organiza como un conjunto de tributos, que son exigidos por los distintos niveles de las Haciendas Públicas de España (Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales) para la obtención de ingresos destinados a financiar la realización de los gastos públicos.

La Agencia Estatal de Administración Tributaria, en adelante Agencia Tributaria, es la entidad de derecho público adscrita al Ministerio de Hacienda responsable de la gestión de los impuestos en España.

DELEGACIONES DE LA AEAT EN LA ZONA FRONTERIZA DE ANDALUCÍA

Puedes contactar con la AEAT telefónicamente o pidiendo cita personalizada en cualquiera de sus delegaciones territoriales.

En este enlace te dejamos las delegaciones territoriales en la provincia de Huelva.

[https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/
buscador-oficinas/huelva.html](https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/buscador-oficinas/huelva.html)

<http://www.agenciatributaria.es/>

1.1 En Portugal:

En Portugal es la Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), quien tiene la misión de administrar los impuestos, derechos aduaneros y demás tributos que le sean atribuidos, ejerciendo el control de la frontera externa de la Unión Europea y del territorio aduanero nacional, para fines fiscales, económicos y de protección de la sociedad, de acuerdo con las políticas definidas por el Gobierno portugués y el Derecho de la Unión Europea.

<http://www.portaldasfinancas.gov.pt/>



Agencia Tributaria



AT
autoridade
tributária e aduaneira

SECCIÓN V

FISCALIDAD DE TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

02. RÉGIMEN FISCAL DE LOS TRABAJADORES FRONTERIZOS ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

A efectos de los convenios de doble imposición, la expresión trabajadores fronterizos comprende los trabajadores que, teniendo su domicilio en la zona fronteriza de uno de los Estados, adonde regresan cada día, están autorizados a trabajar como asalariados en la zona fronteriza del otro Estado.

En algunos Convenios para evitar la doble imposición existen disposiciones específicas sobre trabajadores fronterizos, en concreto, entre España y Portugal, que prevalecen sobre las reglas generales de tributación relativas a los rendimientos del trabajo.

De esta forma, según el Convenio España - Portugal para evitar la doble imposición y prevenir la evasión fiscal:

Las remuneraciones satisfechas a trabajadores fronterizos, en los términos del Convenio para evitar la doble imposición hispano portugués, residentes en España, sólo pueden someterse a imposición en España.

Las remuneraciones satisfechas a trabajadores fronterizos, en los términos del Convenio para evitar la doble imposición hispano portugués, residentes en Portugal, sólo pueden someterse a imposición en Portugal, estando exentas de tributación en España.

Acreditación de la residencia fiscal

La residencia fiscal se acredita mediante certificado expedido por la Autoridad Fiscal competente del país de que se trate. El plazo de validez de dichos certificados se extiende a un año.

Una persona puede tener permiso de residencia o residencia administrativa en un Estado y no ser considerada residente fiscal en el mismo.

Según el CDI en su artículo 4.2, en caso de que una persona física, bien por motivos laborales, profesionales o personales tuviera residencia en España y Portugal, su situación fiscal se resolverá de la siguiente manera:

a) Esa persona será considerada residente del Estado donde tenga una vivienda permanente a su disposición; si tuviera una vivienda permanente a su disposición en ambos Estados, se considerará residente del Estado con el que mantenga relaciones personales y económicas más estrechas (centro de intereses vitales).

b) Si no pudiera determinarse el Estado en el que dicha persona tiene el centro de sus intereses vitales, o si no tuviera una vivienda permanente a su disposición en ninguno de los Estados, se considerará residente del Estado contratante donde viva habitualmente.

c) Si viviera habitualmente en ambos Estados o no lo hiciera en ninguno de ellos, se considerará residente del Estado del que sea nacional.

d) Si fuera nacional de ambos Estados o no fuera de ninguno de ellos, las autoridades competentes de los dos Estados contratantes resolverán el caso de común acuerdo.

SECCIÓN V

FISCALIDAD DE TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

03. CASOS FRECUENTES: TRABAJADORES CON RESIDENCIA FISCAL EN ANDALUCÍA QUE TRABAJAN EN EL ALGARVE

FAQ 1: Vivo en Andalucía. Trabajo, por cuenta ajena, en el Algarve adonde me desplazo diariamente para trabajar. ¿Qué legislación en materia de impuestos me es aplicable? ¿Qué trámites tengo que realizar?

De acuerdo con lo previsto en el artículo 15.4 del Convenio para evitar la doble imposición y prevenir la evasión fiscal en materia de impuestos sobre la renta suscrito entre el Reino de España y la República de Portugal (en adelante, CDI), en la medida en que tiene su vivienda habitual en territorio español, los rendimientos percibidos por este trabajador sólo podrán someterse a imposición en España y, por tanto, estarán sujetos a la normativa fiscal española.

En cuanto a los trámites, para evitar que sus rendimientos del trabajo sean sometidos a tributación en Portugal, el trabajador transfronterizo deberá facilitar a la entidad portuguesa pagadora de tales rentas un certificado de residencia fiscal en España, emitido expresamente en el sentido del CDI, por las autoridades fiscales españolas.

Para solicitar este certificado de residencia el trabajador deberá presentar, ante la Delegación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria correspondiente a su domicilio fiscal, un modelo 01, disponible en el portal [HTTP://WWW.AEAT.ES](http://www.aeat.es). Alternativamente, si dispone de certificado electrónico, el trabajador podrá solicitar el certificado telemáticamente, a través de la misma página web.

En todo caso, el certificado expedido por la Administración tendrá una vigencia de un año, a contar desde la fecha de su expedición.

SECCIÓN V

FISCALIDAD DE TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

03. CASOS FRECUENTES: TRABAJADORES CON RESIDENCIA FISCAL EN ANDALUCÍA QUE TRABAJAN EN EL ALGARVE

FAQ 2: Vivo en Andalucía. Trabajo, por cuenta ajena, de lunes a viernes en una empresa en el Algarve y resido en una casa alquilada. Mi familia reside en Andalucía en el domicilio familiar en que habito de viernes a domingo. ¿Qué legislación en materia de impuestos me es aplicable? ¿Qué trámites tengo que realizar?

A efectos fiscales, en la medida en que no se desplace diariamente a Portugal, este trabajador no cumple con uno de los requisitos que exige el artículo 15.4 del CDI hispano-portugués para ser considerado como “trabajador transfronterizo”.

En consecuencia, le resultará de aplicación lo previsto en los artículos 15.1 y 15.2 del Convenio, de acuerdo con los que, aun cuando se entienda que el trabajador tiene su residencia fiscal en territorio español (por ejemplo, por radicar en él su centro de intereses vitales) y que, por tanto, él mismo debe tributar en España por su renta mundial, los rendimientos obtenidos por su trabajo desempeñado en territorio portugués y satisfechos por una sociedad portuguesa podrán ser sometidos a tributación en Portugal, conforme a lo dispuesto en la normativa fiscal (para no residentes) de este último país.

En todo caso, el trabajador deberá incluir los rendimientos obtenidos en Portugal en su declaración de la renta española, pudiendo tener derecho a aplicar una deducción para evitar la doble imposición (artículo 23 del CDI) que le permitiría

deducir la menor de las dos cantidades siguientes:

- El impuesto efectivamente satisfecho en Portugal.
- El resultado de aplicar el tipo de gravamen previsto en la Ley del IRPF sobre la parte de la base liquidable que hubiese obtenido en Portugal.

Por lo que se refiere a los trámites, a los efectos de poder acreditar el derecho a aplicar la deducción por doble imposición mencionada en el apartado anterior, así como el importe del impuesto efectivamente soportado en el extranjero, el trabajador deberá tener a disposición de la Administración española, por si ésta llegase a solicitárselo, bien el certificado de retenciones expedido por la entidad pagadora de las rentas obtenidas en Portugal, bien copia de la declaración del impuesto que, en su caso, hubiese tenido que presentar en dicho país.

Sin perjuicio de todo lo anterior, conviene precisar que en un supuesto como el planteado (en el que un trabajador pasa determinados períodos del año tanto en España como en Portugal, tiene una vivienda a su disposición permanentemente en ambos Estados y tiene divididos sus intereses personales y económicos entre los dos países) la determinación de la residencia fiscal (en España o en Portugal) va a depender en buena medida de las circunstancias particulares de cada caso concreto.

SECCIÓN V

FISCALIDAD DE TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

03. CASOS FRECUENTES: TRABAJADORES CON RESIDENCIA FISCAL EN ANDALUCÍA QUE TRABAJAN EN EL ALGARVE

FAQ3. Vivo en Andalucía. Trabajo, por cuenta propia, en el Algarve donde me desplazo diariamente para trabajar. ¿Qué legislación en materia de impuestos me es aplicable? ¿Qué trámites tengo que realizar?

En la medida en que pueda entenderse que se trata de un residente en España que tiene una base fija de negocios en territorio portugués, podría resultar de aplicación tanto la normativa fiscal española como la normativa fiscal portuguesa, pues las rentas podrían quedar sujetas a tributación tanto en España como en Portugal:

En España porque, al ser residente fiscal en territorio español, el trabajador tributará por su renta mundial, incluyendo entre los rendimientos de su actividad profesional los obtenidos en Portugal.

En Portugal porque, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14.1 del CDI hispano-portugués, los rendimientos derivados del trabajo independiente realizado en una base fija de negocios situada en territorio portugués han de tributar en Portugal. Ello podría implicar que el trabajador tuviese que presentar algún tipo de declaración tributaria ante la Administración portuguesa.

En todo caso, el trabajador deberá incluir los rendimientos obtenidos en Portugal en su declaración de la renta española, pero en caso de haber soportado retención o imposición (como no residente) en Portugal, tendrá derecho a aplicar una deducción para evitar la doble imposición (artículo 23 del CDI). Esto le permitirá deducir de su cuota íntegra la menor de las dos cantidades siguientes:

- El impuesto efectivamente satisfecho en Portugal.
- El resultado de aplicar el tipo de gravamen previsto en la Ley del IRPF sobre la parte de la base liquidable que hubiese obtenido en Portugal.

Por lo que se refiere a los trámites, a los efectos de poder acreditar el derecho a aplicar la deducción por doble imposición mencionada en el apartado anterior, así como el importe del impuesto efectivamente soportado en el extranjero, el trabajador deberá tener a disposición de la Administración española, por si ésta llegase a solicitárselo, bien el certificado de retenciones expedido por la entidad pagadora de las rentas obtenidas en Portugal, bien copia de la declaración del impuesto que, en su caso, hubiese tenido que presentar en dicho país.

SECCIÓN V

FISCALIDAD DE TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

03. CASOS FRECUENTES: TRABAJADORES CON RESIDENCIA FISCAL EN ANDALUCÍA QUE TRABAJAN EN EL ALGARVE

FAQ4. Eliminación de la doble imposición para caso de residentes en España.

Según el artículo 23 del Convenio entre España y Portugal, la doble imposición se evitará cuando un residente de España obtenga rentas que, con arreglo a las disposiciones de este Convenio, puedan someterse a imposición en Portugal, España permitirá la deducción del impuesto sobre las rentas de ese residente de un importe igual al impuesto efectivamente pagado en Portugal.

Sin embargo, dicha deducción no podrá exceder de la parte del impuesto sobre la renta, calculado antes de la deducción, correspondiente a las rentas que pueden someterse a imposición en Portugal.



SECCIÓN V

FISCALIDAD DE TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

04. CASOS FRECUENTES: TRABAJADORES CON RESIDENCIA FISCAL EN PORTUGAL QUE TRABAJAN EN ANDALUCÍA

FAQ1. Resido en Portugal y me desplazo diariamente a Andalucía para trabajar por cuenta ajena. ¿Qué legislación en materia de impuestos me es aplicada? ¿Qué trámites tengo que realizar?

Según la legislación fiscal portuguesa, un trabajador será considerado residente fiscal en Portugal en cuanto tenga en Portugal su vivienda habitual, de acuerdo con lo establecido en el art. 4º de la Convención para Evitar la Doble Tributación celebrado entre Portugal y España. Por tanto, según el artículo 15 de la Convención aludida, siendo residente fiscal en Portugal tributará en este territorio por la totalidad de sus rendimientos, incluyendo los obtenidos fuera del territorio portugués. A tales efectos, el sujeto pasivo deberá obtener un certificado de residencia fiscal, en el cual la Autoridad Tributaria y Aduanera certifique que este sujeto pasivo es fiscalmente residente en Portugal a efectos de aplicación de la Convención, y entregárselo a la entidad responsable del pago de los rendimientos (empresa española). El certificado podrá solicitarse, gratuitamente, a través de Internet o en soporte papel.



SECCIÓN V

FISCALIDAD DE TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

04. CASOS FRECUENTES: TRABAJADORES CON RESIDENCIA FISCAL EN PORTUGAL QUE TRABAJAN EN ANDALUCÍA

FAQ2. Resido en Portugal y me desplazo diariamente a trabajar por cuenta propia a Andalucía. ¿Qué legislación en materia de impuestos me es aplicada? ¿Qué trámites tengo que realizar?

En términos de la legislación fiscal portuguesa, el trabajador será considerado residente fiscal en Portugal si en Portugal tiene su vivienda habitual, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4º de la Convención para Evitar la doble Tributación celebrado entre Portugal y España. Según el artículo 14.º de la Convención para Evitar la Doble Tributación celebrado entre Portugal y España, los rendimientos obtenidos serán tributados en el Estado de residencia, esto es, en Portugal. En el caso en que el residente disponga en España, de forma habitual, de una instalación fija para el ejercicio de sus actividades, los rendimientos podrán ser tributados en España, pero únicamente en la medida en que sean imputables a esa instalación fija. En Portugal, el sujeto pasivo tendrá derecho al crédito de impuesto por doble tributación internacional que consiste en una deducción de la cuota, y hasta un montante correspondiente al menor de los importes siguientes:

- a) El impuesto pagado en el extranjero.
- b) La fracción de la cuota de IRS, calculada antes de la deducción correspondiente a los rendimientos que el país en causa pudieran ser tributados.

La deducción a efectuar no puede sobrepasar el impuesto pagado en España en los términos previstos por la Convención. A efectos de comprobación de los rendimientos el impuesto pagado en España solo son aceptados documentos emitidos o autenticados por las autoridades fiscales españolas y en ellos deberán mencionarse expresamente la naturaleza del rendimiento y el respectivo valor y el montante del impuesto efectivamente pagado en el Estado en cuestión. Los rendimientos obtenidos en el extranjero serán declarados por su montante líquido e indicados en el anexo J de la Declaración de IRS Modelo 3.

SECCIÓN V

FISCALIDAD DE TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

04. CASOS FRECUENTES: TRABAJADORES CON RESIDENCIA FISCAL EN PORTUGAL QUE TRABAJAN EN ANDALUCÍA

FAQ3. Resido en Portugal y trabajo por cuenta ajena en una empresa localizada en Andalucía donde, normalmente reside de lunes a viernes en una casa de alquiler. Mi familia (esposa e hijos) vive en Portugal donde estoy de viernes a domingo. ¿Qué legislación en materia de impuestos me es aplicable? ¿Qué trámites tengo que realizar?

Estamos aquí frente a un caso típico de “doble residencia”, esto es, el trabajador permanece más de 183 días en España pero tiene vivienda propia permanente en Portugal, siendo así considerado simultáneamente residente en Portugal y España.

En este sentido, establece el artículo 4º de la Convención para Evitar la Doble Tributación celebrado entre Portugal y España que se considera que la residencia de la persona individual se determina por el sitio donde esta dispone de vivienda permanente. Es esencial, a estos efectos, la continuidad de la vivienda, lo que significa que el interesado toma las medidas necesarias en el sentido de tener su vivienda a su disposición en cualquier momento, de forma permanente y no ocasional. En el caso de tener vivienda permanente, cumpliendo estos requisitos, en ambos Estados, habrá que recurrir al criterio de “centro de intereses vitales”. A estos efectos, habrá que analizar los hechos para determinar en qué Estado las relaciones personales y económicas son más estrechas. Así, serán tomadas en consideración las relaciones familiares, sociales, ocupacionales, actividades políticas, culturales u otras, sitio de ejercicio de la actividad en el que administra sus bienes, etc... Así, si una persona que posee una vivienda en un Estado se establece en una segunda vivienda en otro Estado, manteniendo la primera como

medio en el que siempre vivió, donde trabajó y tiene su familia y sus bienes, podrá, juntamente con otros elementos, contribuir para demostrar que mantiene su centro de intereses vitales en el primer Estado.

En este sentido, consideramos que el ciudadano portugués podrá ser considerado residente en Portugal. Por otro lado, por no estar recogidos en los motivos del art. 15º, nº 2, línea a, este rendimiento será tributado en España.

En Portugal, el sujeto pasivo tendrá derecho al crédito de impuesto por doble tributación internacional que consiste en una deducción de la cuota, e até à respectiva concorrência de un montante correspondiente al menor de los importes siguientes:

- a) El impuesto pagado en el extranjero.
- b) La fracción de la cuota de IRS, calculada antes de la deducción correspondiente a los rendimientos que el país en causa pudieran ser tributados.

La deducción a efectuar no puede sobrepasar el impuesto pagado en España en los términos previstos por la Convención. A efectos de comprobación de los rendimientos el impuesto pagado en España solo son aceptados documentos emitidos o autenticados por las autoridades fiscales españolas y en ellos deberán mencionarse expresamente la naturaleza del rendimiento y el respectivo valor y el montante del impuesto efectivamente pagado en el Estado en cuestión.. Los rendimientos obtenidos en el extranjero serán declarados por su montante líquido e indicados en el anexo J de la Declaración de IRS Modelo 3.

SECCIÓN V

FISCALIDAD DE TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

04. CASOS FRECUENTES: TRABAJADORES CON RESIDENCIA FISCAL EN PORTUGAL QUE TRABAJAN EN ANDALUCÍA

FAQ4. Eliminación de la doble imposición para residentes fiscal en Portugal

Cuando un residente de Portugal obtenga rentas que puedan someterse a imposición en España, Portugal permitirá la deducción del impuesto sobre las rentas de ese residente de un importe igual al impuesto pagado en España.

Dicha deducción no podrá, sin embargo, exceder de la parte del impuesto sobre la renta, calculado antes de la deducción, correspondiente a las rentas que puedan someterse a imposición en España.

