

www.eures-norteportugal-galicia.org/vivo-en-galicia-e-traballo-en-portugal/



Vivir en Galicia e
Traballar en Portugal

www.eures-norteportugal-galicia.org/vivo-en-galicia-e-traballo-en-portugal/



Vivo en Galicia e traballo en Portugal

NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN FISCAL



- **CONTRATO DE TRABALLO**

SEGURIDADE SOCIAL



+ Lexislación Aplicable

+ Asistencia Sanitaria

+ Enfermidade Común

+ Accidente de Traballo

+ Enfermidade Profesional

+ Maternidade

+ Paternidade

+ Xubilación

+ Prestacións Familiares

+ Desprazamento



DESEMPREGO



OBRIGACIÓN FISCAL



+ Obrigacións Fiscais

+ Guía de Circulación

NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN FISCAL

Solicitud del Número de Identificación Fiscal para no residente en Portugal.

- ¿Quién lo puede solicitar?
- ¿Cómo debe hacerlo?
- ¿Dónde se solicita?

O Número de Identificación Fiscal (NIF) é o número de identificación dos contribuíntes, persoas físicas, atribuído pola *Direção Geral de Contribuições e Impostos* de Portugal. É o documento que identifica o cidadán perante a administración fiscal.

Se é cidadán residente nun país da Unión Europea e pretende obter o número de contribuínte ou número de identificación fiscal (NIF) portugués, poderá pedilo en calquera “*Repartição de Finanças*” ou “*Loja do Cidadão*”, previa solicitude de cita previa, presentando o seu DNI e un comprobante da súa residencia en Europa.

- Consultar [Solicitud de Cita Previa para Número de Identificación Fiscal en Portugal](#)

- **CONTRATO DE TRABAJO**

Los contratos de trabajo entre una empresa con un centro de trabajo radicado en Portugal y un trabajador con residencia en Galicia 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 trabaja habitualmente.

Esto implica que el trabajador transfronterizo que trabaja en Portugal tendrá, como mínimo, los derechos establecidos en las normas laborales portuguesas (Código do Trabalho, aprobado por la Ley n.º 7/2009, de 12 de febrero, en su redacción actual) y en el convenio colectivo que resulte de aplicación en el lugar habitual de prestación de servicios.

Normativa aplicable: artículo 8 del Reglamento (CE) 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I).

- **¿Qué hacer en caso de que el empresario incumpla la legislación laboral?**

El trabajador transfronterizo que preste servicios en Portugal, en caso de que su empleador incumpla la legislación portuguesa que le sea aplicable, puede presentar una denuncia ante la [Autoridade para as Condições de Trabalho \(ACT\)](#).

La *Autoridade para as Condições do Trabalho* es un servicio del Estado portugués cuya función es la de controlar el cumplimiento de la normativa laboral en el ámbito de las relaciones laborales privadas, en todo el territorio nacional.

Si un trabajador quiere solicitar la intervención de la *Autoridade para as Condições do Trabalho* puede presentar una [QUEIXA](#) o una [DENÚNCIA](#) a través del portal de la ACT cumplimentando uno de los [formularios](#) al efecto.

Si lo que pretende el trabajador es solicitar [INFORMACIÓN](#) sobre la aplicación de la Legislación Laboral portuguesa, puede hacerlo también a través del portal de la ACT utilizando para ello el [formulario](#) correspondiente.

- Consultar [Código do Trabalho \(Lei 7/2009 de 12 de fevereiro\)](#)

SEGURIDADE SOCIAL

+ Lexislación Aplicable

Resido en Galicia y mi trabajo, por cuenta ajena, está en Portugal. Me desplazo diariamente desde Galicia a Portugal para trabajar.

- **¿Qué legislación de Seguridad Social me es aplicable?**
- **¿Dónde debo pagar mis contribuciones a la Seguridad Social?**

Normativa aplicable: art. 11 del Reglamento CE nº 883/2004.

Es aplicable la legislación de Seguridad Social portuguesa (país de trabajo).

Las cotizaciones serán efectuadas a la Seguridad Social portuguesa.

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

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

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

La entidad empleadora deberá comunicar la admisión del trabajador por cualquier medio escrito u *online*, a través de la página web de la Seguridad Social portuguesa, en las 24 horas anteriores al inicio de la producción de efectos del contrato de trabajo.

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

+ Asistencia Sanitaria

Resido en Galicia y trabajo, por cuenta ajena, en Portugal.

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

- **¿Qué trámites tengo que realizar?**

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

El trabajador transfronterizo tendrá derecho a asistencia médica tanto en Portugal (país de trabajo) como en España (país de residencia).

El trabajador deberá solicitar al Centro Distrital de la Seguridad Social en el que se encuentre inscrito en Portugal la emisión del documento portátil S1.

El trabajador transfronterizo que reside en Galicia y trabaja en Portugal tendrá derecho a la asistencia médica en España (país de residencia) y en Portugal (país de trabajo) a través de los respectivos servicios públicos de salud, y de conformidad con las normas comunitarias en la materia, siendo la Seguridad Social portuguesa la que soporta los costes asociados a dicha asistencia.

Los familiares del trabajador que de él dependan y que residen en Galicia, tienen derecho a la asistencia sanitaria completa en el lugar de residencia, a cargo de la Seguridad Social portuguesa.

Para tener asistencia médica en Galicia el trabajador deberá solicitar en los servicios locales de atención al público de la Seguridad Social portuguesa o en ISS-Internacionais@Seg-social.pt, la emisión del **documento portátil S1**, para sí mismo y para todos los familiares que de él dependan. El modelo, una vez solicitado, será enviado por correo postal al domicilio del trabajador en Galicia. Una vez recibido, debe ser presentado en el CAISS (*Centro de Atención e Información de Seguridad Social*) de su área de residencia para su registro. Deberá además registrar el documento S1 en el Centro de Salud de la zona de residencia del usuario.

Para tener asistencia médica en Portugal el trabajador debe registrarse en un *Centro de Saúde* del *Serviço Nacional de Saúde* del país presentado el documento S1.

+ Enfermidade Común

Resido en Galicia y mi trabajo, por cuenta ajena, está en Portugal. Me desplazo diariamente desde Galicia a Portugal para trabajar.

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

Normativa aplicable: art. 6 y 21 del Reglamento CE nº 883/2004 y art. 27 del Reglamento CE nº 987/2009.

La baja podrá ser expedida por su médico de familia en España.

Para que la baja pueda ser dada en España, el trabajador deberá haber solicitado previamente, en el centro de la Seguridad Social en el que se encuentre inscrito en Portugal, la emisión del documento S1. Una vez obtenido dicho documento, el trabajador deberá acudir al médico de familia que le sea asignado, presentando este formulario S1.

La prestación por Incapacidad Temporal ([Subsídio de Doença](#)) es una prestación económica, atribuida para compensar la pérdida de remuneración resultante de la imposibilidad temporal de trabajar, por motivo de enfermedad, y es calculado por medio de la aplicación de un porcentaje sobre la remuneración de referencia del beneficiario. Dicho porcentaje varía en función de la duración y la naturaleza de la enfermedad.

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

La **prestación económica** inherente a la baja, si la hubiese, será concedida por la Seguridad Social portuguesa de acuerdo con su legislación.

El trabajador podrá recibir **asistencia médica** en Galicia, proporcionada por el Servicio Galego de Saúde.

Para recibir la prestación económica el trabajador debe presentar el certificado de incapacidad para el trabajo (“baja”) en el Centro Distrital de Segurança Social del área de la sede de la empresa en la que trabaja o a través de ISS-Internacionais@seg-social.pt con indicación de su número de identificación como beneficiario, en el plazo de 5 días hábiles.

Además, el trabajador deberá disponer de un número de cuenta en una entidad bancaria en Portugal y comunicarlo a la Seguridad Social portuguesa.

El trabajador deberá también enviar una copia del documento de baja a su entidad empleadora, inicialmente por e-mail, debiendo presentar una versión en papel en cuanto sea posible.

Para que el trabajador pueda ser atendido por un médico de la Seguridad Social española/Servizo Galego de Saúde y que éste pueda expedir la consiguiente baja, el trabajador deberá haber solicitado previamente en el centro de la Seguridad Social de Portugal en el que se encuentre inscrito la emisión del **documento S1**. El modelo S1 será enviado al domicilio del interesado, junto con las instrucciones que el mismo debe seguir para activarlo. Este modelo deberá ser utilizado para obtener Atención Primaria Regular en España.

Cuando el trabajador acude a un Centro de Atención Primaria en España, deberá presentar el formulario S1 y pedir al médico que le asista un documento acreditativo de su incapacidad para el trabajo (parte médico de baja), con indicación de la duración probable de la misma.

En el Centro de Salud el trabajador deberá solicitar también los partes de confirmación y de alta.

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

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

A la hora de verificar dichas condiciones de atribución, la Seguridad Social portuguesa deberá tomar en consideración, si fuese necesario, los períodos de empleo cumplidos al amparo de la legislación de otro Estado miembro como si fuesen períodos cumplidos al amparo de la legislación portuguesa (art.6º del Reglamento CE nº 883/2004).

Ver "[Guía Práctico Subsídio de Doença](#)" do ISS, I.P.

+ Accidente de Trabajo

Resido en Galicia y mi trabajo, por cuenta ajena, está en Portugal. Me desplazo diariamente desde Galicia a Portugal para trabajar.

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

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

Existencia obligatoria de seguro de accidentes de trabajo.

La responsabilidad derivada del accidente de trabajo recae sobre la aseguradora a la cual la entidad empleadora transfirió la responsabilidad.

El trabajador fronterizo tiene derecho a las prestaciones pecuniarias y en especie que han de ser pagadas y/o facilitadas por la aseguradora a la cual su entidad empleadora transfirió la responsabilidad en caso de contingencia, de acuerdo con la legislación portuguesa.

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

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

De acuerdo con la legislación portuguesa, el Seguro de Accidente de Trabajo es **obligatorio por ley** y debe ser contratado por la empresa para garantizar a los empleados los cuidados médicos necesarios para el restablecimiento de su estado de salud, de su capacidad de trabajo y de generar rendimientos (art.8º de la Ley 98/2009, de 4 de septiembre)

La protección en los accidentes de trabajo es asegurada por medio de la concesión de prestaciones pecuniarias (indemnizaciones, pensiones, prestaciones y subsidios) o en especie.

Las prestaciones económicas (Art. 41 a 53 del DL nº 143/99) se aplican cuando por la gravedad de la lesión la capacidad del siniestrado para obtener rendimientos se haya visto afectada o su recuperación integral no sea posible. El trabajador está protegido, por ejemplo, contra una eventual incapacidad temporal o permanente, provocada por la actividad profesional (Art. 10º de la Ley nº 100/97; Art. 23 y sg. del Decreto-Ley nº 143/99). Comienza a devengarse al día siguiente al accidente.

Estas prestaciones asumen un carácter compensatorio pudiendo ser:

- En lo que respecta al siniestrado
 - Incapacidad temporal parcial: indemnización diaria correspondiente al 70% de reducción en la capacidad general de generar ingresos;
 - Incapacidad temporal absoluta: indemnización diaria igual al 70% de la retribución durante los primeros doce meses y del 75% durante el período siguiente;
 - Incapacidad permanente absoluta para todo y cualquier trabajo: pensión anual vitalicia igual al 80% de la retribución, incrementada en un 40% por cada persona a cargo, hasta el límite de la retribución;
 - Incapacidad permanente absoluta para el trabajo habitual: pensión anual vitalicia comprendida entre el 50% y el 70% de la retribución, conforme la mayor o menor capacidad funcional residual para el ejercicio de otra profesión compatible;
 - Incapacidad permanente parcial: pensión anual y vitalicia correspondiente al 70% de la reducción sufrida en la capacidad para generar rendimientos.
- En lo que respecta a los familiares, en el caso de fallecimiento del siniestrado
 - Pensión compensatoria al cónyuge y/o hijos, ascendientes que convivan con el fallecido.

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

El Seguro de Accidente de Trabajo cubre también los gastos relacionados con:

- Asistencia médica y quirúrgica, incluyendo la asistencia psíquica;
- Asistencia farmacéutica;
- Hospitalización y tratamientos termales;

- Gastos de hospedaje;
- Transportes para acudir a observaciones, tratamientos o comparencias a actos judiciales;
- Prótesis;
- Rehabilitación funcional

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

En virtud de la legislación portuguesa, al comienzo del tratamiento el médico asistente deberá emitir un boletín de examen en el que describa las enfermedades o lesiones resultantes del accidente. Asimismo, al final del tratamiento el médico deberá emitir un boletín de alta clínica, en el que indique la causa de cese del tratamiento y el grado de incapacidad permanente o temporal que corresponda al trabajador accidentado. Ambos documentos deberán ser remitidos por el médico a la aseguradora responsable en el plazo de los 30 días siguientes al inicio y a la finalización del tratamiento.

Aunque el accidente de trabajo ocurra en España, en el trayecto de ida al local de trabajo o de regreso de éste (**accidente “in itinere”**), se aplica la legislación portuguesa, siendo igualmente responsable la entidad aseguradora. En este caso, el trabajador deberá informar también a su entidad empleadora y ésta, a su vez, deberá informar a la aseguradora responsable de la ocurrencia del accidente en los plazos antes referidos.

➤ Asistencia médica

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

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

El trabajador se beneficiaría de las prestaciones en especie tanto en el Estado miembro donde trabaja (Portugal) como en el Estado miembro donde reside (España), por lo que la hospitalización podría tener lugar tanto en España como en Portugal. La aseguradora deberá facilitar los medios económicos necesarios para evitar cualquier coste al trabajador.

+ Enfermedad Profesional

Resido en Galicia y mi trabajo, por cuenta ajena, está en Portugal. Me desplazo diariamente desde Galicia a Portugal para trabajar.

- **Si no puedo trabajar debido a una enfermedad laboral, ¿Cómo se tramita mi baja laboral?**

Normativa aplicable: art. 36 y ss. del Reglamento CE nº 883/2004 y el art. 33 y ss. del Reglamento de aplicación CE nº 987/2009.

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

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

Para que el trabajador pueda tener asistencia sanitaria en España deberá solicitar en el centro local de la Seguridad Social del distrito en el que se encuentre inscrito en Portugal, la emisión del documento S1 (ver apartado "Asistencia Sanitaria").

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

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

Si su médico de familia en España sospecha que usted tiene una enfermedad profesional, deberá comunicarse con el *Departamento de Protecção contra os Riscos Profissionais* (DPRP), organismo competente portugués, que éste la diagnostique y la certifique y así tener derecho a las compensaciones pertinentes (pensión, prestaciones...).

El médico de familia del beneficiario debe cumplimentar el Modelo GDP13 – DGSS *Participação Obrigatória / Parecer Clínico de Doença Profissional* y enviarlo al DPRP, acompañado de los elementos complementarios de diagnóstico que puedan certificar la enfermedad profesional diagnosticada.

El parecer clínico puede acompañarse de la Solicitud de Pensión por Incapacidad Permanente por Enfermedad Profesional.

El beneficiario será llamado a consulta por el DPRP donde un médico observará sus exámenes y decidirá si necesita más información.

Toda la información reunida será evaluada por dos médicos de la DPRP que decidirán si la persona tiene o no una enfermedad profesional y cuál es el grado de incapacidad.

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

Ver "[Guía Práctico Doença Profissional do ISS, I.P.](#)"

+ Maternidade

Resido en Galicia y mi trabajo, por cuenta ajena, está en Portugal. Me desplazo diariamente desde Galicia a Portugal para trabajar.

- **¿Cómo tramito mi baja y mi prestación por maternidad?**

Normativa aplicable: art. 17, 18 y 21 del Reglamento CE nº 883/2004 y art. 24 Reglamento CE nº 987/2009. Código do Trabalho (*Lei 7/2009*). *Decreto-Lei n.º 91/2009 do Regime jurídico de proteção social na parentalidade.*

A la trabajadora transfronteriza con residencia en Galicia y trabajo en Portugal le será de aplicación lo establecido para esta materia, por la Legislación Laboral y de Seguridad Social portuguesas.

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

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

La Seguridad Social portuguesa, como entidad competente, procederá al pago de las prestaciones económicas en el ámbito de la protección social en la maternidad.

Previamente, la trabajadora deberá solicitar en el centro de la Seguridad Social en que se encuentre inscrita en Portugal la emisión del documento portátil S1 (ver apartado "Asistencia Sanitaria").

A la trabajadora que desempeñe su actividad por cuenta ajena en Portugal le es aplicable la Legislación Laboral y la Legislación de Seguridad Social portuguesas.

Conforme a esta legislación, la madre (y el padre) trabajadores tienen derecho por nacimiento de hijo a un **permiso (licença) parental**, de 120 o 150 días consecutivos cuyo disfrute pueden compartir después del parto. La madre tiene que disfrutar obligatoriamente de seis semanas de permiso después del parto (*art. 40 del Código do Trabalho*).

En los siete días posteriores al parto, aquel progenitor que vaya a disfrutar del permiso parental habrá de informar a su empleador de la fecha de inicio del permiso y de su duración.

Durante el tiempo que dure el disfrute del permiso parental, si la trabajadora reúne los requisitos establecidos para ello, tendrá derecho a una **prestación económica de la Seguridad Social** del país de trabajo, que será calculada aplicando el porcentaje del **100% o del 80%** a la Remuneración de Referencia del beneficiario, **en función del tiempo de que el período de disfrute del permiso sea de 120 o de 150 días**, respectivamente

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

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

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

Será el organismo competente portugués -servicios de la Seguridad Social portuguesa- el que proceda al pago de las prestaciones pecuniarias en el ámbito de la protección social en la maternidad conforme a lo establecido en la Legislación portuguesa (*Decreto-Lei n.º 91/2009 do Regime jurídico de proteção social na parentalidade*).

Ver “[Guía Práctico Subsídio Parental](#)”

+ Paternidade

Resido en Galicia y mi trabajo, por cuenta ajena, está en Portugal. Me desplazo diariamente desde Galicia para Portugal para trabajar.

- **¿Cómo tramito mi baja y mi subsidio por paternidad?**

Normativa aplicable: art. 17, 18 y 21 del Reglamento CE nº 883/2004 y art. 24 del Reglamento CE nº 987/2009; Código do Trabalho (Lei nº 7/ 2009); *Decreto-Lei n.º 91/2009 do Regime jurídico de proteção social na parentalidade*

Al trabajador transfronterizo con residencia en Galicia y trabajo en Portugal le será de aplicación lo establecido para esta materia, por la Legislación Laboral y de Seguridad Social portuguesas.

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

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

La Seguridad Social portuguesa, como entidad competente, procederá al pago de las prestaciones pecuniarias en el ámbito de la protección social en la paternidad.

Previamente, el trabajador deberá solicitar en el centro de la Seguridad Social en que se encuentre inscrita en Portugal la emisión del documento portátil S1 (ver apartado "Asistencia Sanitaria").

El Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009) establece que el padre trabajador (por cuenta propia o ajena) tiene derecho al disfrute de un permiso (licença) de 20 días laborables, seguidos o interpolados, en las seis semanas siguientes al nacimiento del bebé, cinco de los cuales han de ser disfrutados inmediatamente después del nacimiento.

Una vez disfrutado este permiso, el padre tendrá derecho también a un permiso de cinco días laborables, seguidos o intercalados, que han de ser disfrutados en simultaneo con el permiso de maternidad inicial de la madre.

El padre podrá compartir con la madre el permiso parental inicial de 120 o 150 días consecutivos **si en la fecha del parto, la madre ES también trabajadora** (por cuenta propia o ajena), sin perjuicio del permiso de maternidad exclusivo de la madre (ver apartado "Maternidade").

Si en la fecha del parto **la madre NO ES trabajadora** (por cuenta propia o ajena) el padre únicamente tendrá derecho al permiso parental inicial exclusivo del padre de 20 días laborables obligatorios más 5 días laborables facultativos.

En los siete días posteriores al parto, aquel progenitor que vaya a disfrutar del permiso parental habrá de informar a su empleador de la fecha de inicio del permiso y de su duración.

Si el permiso parental es compartido, tanto la madre como el padre deben informar a sus respectivos empleadores del inicio y del fin de los períodos que van a disfrutar cada uno.

Durante el tiempo que dure el disfrute del permiso parental, si el trabajador reúne los requisitos establecidos para ello, tendrá derecho a una **prestación económica de la Seguridad Social** del país de trabajo.

Si el país de trabajo es Portugal la prestación será calculada aplicando a la Remuneración de Referencia del beneficiario el porcentaje del **100%** (20 días obligatorios + 5 días facultativos) **y del 100% o del 80%**, respectivamente, **en función de que se comparta el disfrute del permiso de 120 o de 150 días.**

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

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

Será el organismo competente portugués -servicios de la Seguridad Social portuguesa- el que proceda al pago de las prestaciones pecuniarias en el ámbito de la protección social en la maternidad conforme a lo establecido en la Legislación portuguesa (*Decreto-Lei n.º 91/2009 do Regime jurídico de proteção social na parentalidade*).

Ver "[Guía Práctico Subsídío Parental](#)"

+ Xubilación

1. Resido en Galicia y mi trabajo, por cuenta ajena, está en Portugal. Me desplazo diariamente desde Galicia a Portugal para trabajar.

- ¿Cómo tramito mi prestación de jubilación?

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

La prestación por jubilación, en su modalidad contributiva, cubre la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando, alcanzada la edad establecida, cesa en el trabajo por cuenta ajena o propia, poniendo fin a su vida laboral, o reduce su jornada de trabajo y su salario en los términos legalmente establecidos.

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

La prestación podrá solicitarse dentro de los 3 meses anteriores o posteriores a la fecha de cese en el trabajo en Portugal. A estos efectos, y para proceder con la solicitud, deberá aportarse la siguiente documentación:

- Modelo de solicitud de prestación de jubilación internacional
- Documento Nacional de Identidad

En el formulario se deberá hacer constar que el trabajador ha cotizado en Portugal y los períodos cotizados en dicho país.

Una vez solicitado, el INSS gestionará la posible pensión de jubilación. De esta forma, el organismo español trasladará la solicitud al organismo competente en Portugal para que proceda a calcular la pensión y, en su caso, proceda al pago de la pensión correspondiente.

El cálculo de la pensión se determinará de acuerdo con las siguientes reglas:

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

- Segundo: cada Estado (España y Portugal) determinará el derecho a la prestación de jubilación calculando la cuantía que le correspondería abonar según su propia legislación pero teniendo en cuenta los períodos cotizados en el otro Estado como si se hubieran realizado en su propio territorio. El resultado será la pensión teórica.
- Tercero: sobre la base de la pensión teórica resultante, cada Estado determinará el importe efectivo de la pensión en función del tiempo cotizado por el trabajador en ese Estado (España y Portugal). El resultado será la pensión prorrateada.

Finalmente, cada Estado abonará la pensión más favorable para el trabajador, es decir, la más favorable entre la pensión nacional (si la hubiera) y la pensión prorrateada

2. Resido y trabajo por cuenta ajena en Galicia. Durante algunos años he trabajado, por cuenta ajena, en Portugal.

- **¿Cómo tramito mi prestación de jubilación? ¿Cómo se calcula? ¿Quién es la entidad pagadora?**

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

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

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

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

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

La solicitud de la pensión podrá realizarse dentro de los 3 meses anteriores o posteriores a la fecha de cese en el trabajo. A estos efectos, y para proceder con la solicitud, deberá aportarse la siguiente documentación:

- Modelo de solicitud de prestación de jubilación internacional
- Documento Nacional de Identidad

Una vez presentada la solicitud, el INSS gestionará tanto la pensión española como la posible obtención de una pensión en Portugal.

El cálculo de la pensión se determinará de acuerdo con las siguientes reglas:

- Primero: cada Estado (España y Portugal) determinará el derecho a la pensión y calculará la prestación de jubilación, teniendo en cuenta únicamente los períodos de seguro acreditados en ese Estado (España o Portugal). El resultado será la pensión nacional.
- Segundo: cada Estado (España y Portugal) determinará el derecho a la prestación de jubilación calculando la cuantía que le correspondería abonar según su propia legislación pero teniendo en cuenta los períodos cotizados en el otro Estado como si se hubieran realizado en su propio territorio. El resultado será la pensión teórica.
- Tercero: sobre la base de la pensión teórica resultante, cada Estado determinará el importe efectivo de la pensión en función del tiempo cotizado por el trabajador en ese Estado (España y Portugal). El resultado será la pensión prorata.

Finalmente, cada Estado abonará la pensión más favorable para el trabajador, es decir, la más favorable entre la pensión nacional (si la hubiera) y la pensión prorata

+ Prestaciónes Familiares

Resido en Galicia. Trabajo, por cuenta ajena, en Portugal.

- ¿Tengo derecho a prestaciones familiares?
- ¿Cómo he de tramitar su solicitud?

Normativa aplicable: art. 67 y siguientes del Reglamento CE nº 883/2004 y art.60 y siguientes del Reglamento CE nº 987/2009. *Decreto Lei* nº 176/2003 de 2 de agosto en la redacción dada por los *Decretos-Lei* nº 41/2006, 87/2008, 245/2008 Y 133/2012 que regulan *el Regime Jurídico da Proteçao dos Encargos Familiares*.

El trabajador por cuenta ajena en Portugal está sujeto a la legislación de la Seguridad Social portuguesa y tiene derecho a las prestaciones familiares en los términos de esta legislación, incluyendo a sus familiares que residan en España como si éstos residiesen en Portugal.

La solicitud debe ser presentada ante los servicios de atención al público de la Seguridad Social portuguesa.

De acuerdo con el art. 67 del Reglamento CE nº 883/2004, el trabajador tiene derecho a las prestaciones familiares en los términos de la legislación portuguesa, incluyendo a sus familiares que residan en España, como si éstos residiesen en Portugal.

La solicitud debe ser presentada ante la Seguridad Social portuguesa, tomando en consideración a la familia entera, como si todos los miembros de la misma residiesen en Portugal y estuviesen sujetos a la ley de la Seguridad Social portuguesa (art. 60 del Reglamento CE nº 987/2009).

Las prestaciones deben ser solicitadas en el impreso del modelo propio establecido para ello (MOD. R.P 5045-DGSS), acompañándolo de los documentos de prueba en él indicados.

El **plazo de solicitud** es de 6 meses contados a partir del mes siguiente a aquél en que hubiese ocurrido el hecho determinante de su concesión.

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

Ver "[Guía Práctico Abono de Família para Crianças e Jovens](#)"

+ Desprazamento

1. Resido y trabajo por cuenta ajena en Galicia. Mi empresa me desplaza temporalmente a Portugal.

- ¿Qué legislación de Seguridad Social me es aplicable?
- ¿Hay algún trámite que haya de realizar antes de desplazarme?

Normativa aplicable: art. 12 del Reglamento CE nº 883/2004 y art. 15 del Reglamento CE nº 987/2009.

Como norma general, la persona que ejerza una actividad por cuenta ajena o propia en un Estado miembro estará sujeta a la legislación de ese Estado miembro (*lex loci laboris*), pero a través de los Reglamentos de Coordinación (art. 12 Reglamento CE nº 883/2004 y art. 14 Reglamento CE nº 987/2009) se establece que la persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado miembro (en este caso España) por cuenta de un empleador que ejerce normalmente en él sus actividades y a la que este empleador envíe para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro (en este caso Portugal) **seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro** (España), a condición de que la duración previsible de dicho trabajo no exceda de veinticuatro meses y que dicha persona no sea enviada en sustitución de otra persona enviada previamente.

Para que el trabajador pueda seguir sujeto a la legislación que se le venía aplicando en Galicia será necesario, preferiblemente antes del desplazamiento (art. 15.1 del Rgto. 987), que bien el empleador o el trabajador soliciten a la Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social o a la Dirección Provincial correspondiente la **expedición del documento portátil A1 (PD A1)** que acredita el correcto aseguramiento en origen del trabajador.

Para obtener el PD A1 es necesario presentar el **formulario TA300** ante la Seguridad Social (es también posible realizar este trámite a través de [la sede electrónica de la Seguridad Social](#)). El PD A1 deberá acompañar al trabajador durante todo su desplazamiento.

Por otra parte el empleador está obligado a **comunicar el desplazamiento** a Portugal a la *Autoridade para as Condições do Trabalho* (ACT) especificando la siguiente información (art. 9 de la *Lei n.º 29/2017*):

- la identidad del prestador de servicios
- número e identificación de los trabajadores que van a ser desplazados
- datos de la persona de contacto que ha de estar disponible si hubiera procedimientos de información y consulta o negociación que afectasen a los desplazados
- la duración prevista y las fechas previstas de inicio y fin del desplazamiento
- la dirección del lugar o lugares de trabajo
- la naturaleza de los servicios que justifican el desplazamiento

Esta comunicación se puede realizar a través de la propia [web de la ACT](#)

Es importante tener en cuenta que durante el desplazamiento debe estar disponible en el centro de trabajo o en formato electrónico copias de la siguiente documentación (en Portugal esta disponibilidad se amplía a un año):

- Contratos de trabajo de los desplazados o documento equivalente
 - Recibos de salario, nóminas y su comprobante de pago
 - Fichaje horario (comienzo y final)
-
- Normativa aplicable en el ámbito de la Seguridad Social: Reglamentos de Coordinación
 - Reglamento CE nº 883/2004
 - Reglamento CE nº 987/2009
 - Marco legal aplicable en el ámbito laboral:
 - Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.
 - Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE.
 - Directiva (UE) 2018/957 que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios
 - Normativa española a considerar:
 - Ley 45/1999 sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.
 - Real Decreto-ley 9/2017 por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores.
 - Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de

trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores

- Normativa portuguesa:
 - Código do Trabalho (artículos 6-8)
 - Lei n.º 29/2017 Transpõe a Diretiva 2014/67/UE, do Parlamento Europeo e do Conselho, de 15 de maio de 2014, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços
 - Decreto-Lei nº 101-E/2020 Transpõe a Diretiva (UE) 2018/957, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços

2. Resido en Galicia. Una empresa me contrata en Galicia para desplazarme temporalmente a Portugal.

- ¿Qué legislación de Seguridad Social me es aplicable?
- ¿Qué requisitos hay que cumplir?

Normativa aplicable: artigos 12.1 y 12.2 do Regulamento 883/04 e artigo 14 do Regulamento 987/09.

Cando unha empresa española contrate a traballadores para ser desprazados a outro Estado membro, unicamente poderá manter a lexislación de Seguridade Social española para o traballador e polo tanto a correspondente emisión do formulario A1 se se cumplan os seguintes requisitos:

1. O traballador que vai ser desprazado debe estar **afiliado e ter antecedentes de cotización** de polo menos **1 mes** anterior ao desprazamento, en calquera réxime da Seguridade Social Española.

Este requisito baséase na [Decisión nº A2 relativa á interpretación do artigo 12 do Regulamento \(CE\) nº 883/2004 do Parlamento Europeo e do Consello, sobre a lexislación aplicable aos traballadores desprazados e aos traballadores por conta propia que traballen temporalmente fora do Estado competente](#)

2. A empresa española que despraza o seu traballador ten que **exercer efectivamente actividade en España.**

DESEMPREGO

1. Resido en Galicia 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?

Normativa aplicable: art. 61 y ss del Reglamento CE nº 883/2004 y art. 54 del Reglamento CE nº 987/2009.

La solicitud se presenta en el España, país de residencia.

La legislación aplicable será la legislación española.

El trabajador deberá acudir al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y presentar la siguiente documentación: *i) Solicitud en modelo oficial, ii) DNI o NIE, iii) DNI o NIE de los hijos a cargo que figuren en la solicitud, iv) Libro de Familia, v) Declaración de la Empresa en modelo oficial; vi) Certificado donde consten los períodos de seguro y empleo cubiertos y vi) Formulario U1 emitido por el Serviço de Segurança Social de Portugal.*

Una persona que está en situación de desempleo total y que, durante su última actividad como trabajador por cuenta ajena, hubiere residido en un Estado miembro (España) distinto del Estado competente (Portugal) y que continúe residiendo o, regresen a él, se pondrán a disposición de los servicios de empleo del Estado de residencia (España) (art. 65.2 del Reglamento CE nº 883/2004).

El trabajador deberá inscribirse como demandante de empleo en los servicios de empleo de España, de conformidad con la legislación española. Para ello deberá acudir al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) más cercano a su domicilio y solicitar la inclusión como demandante de empleo.

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.

Los períodos cotizados en Portugal se tendrán en cuenta para la totalización de períodos exigidos por la legislación española como si se hubieran cotizado en España.

La prestación de desempleo deberá solicitarla el propio trabajador ante el Servicio Público de Empleo Estatal más cercano 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 Segurança Social de Portugal donde está inscrito el trabajador y ser entregado en el Servicio Público de Empleo Estatal de España 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.

2. Resido en Galicia y trabajo por cuenta ajena en Portugal. 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?

Normativa aplicable: art. 65 del Reglamento CE nº 883/2004 y art. 54 del Reglamento CE nº 987/2009.

La solicitud de prestación de desempleo se debe tramitar en Portugal.

La legislación aplicable será la legislación portuguesa.

El trabajador deberá inscribirse como demandante de empleo en los servicios de empleo en Portugal, cumpliendo las reglas y la legislación portuguesas.

De acordo con lo dispuesto en el artículo 65.1 del Reglamento CE nº 883/2004, 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 empleo portugueses.

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

EURES-T-GNP

OBRIGACIÓN FISCAL

+ Obrigacións Fiscais

+ Guía de Circulación

+ Obrigacións Fiscais

1. Vivo en Galicia. Trabajo, por cuenta ajena, en Portugal. Me desplazo diariamente a Portugal 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 la Agencia Tributaria española.

El certificado expedido por la Administración tendrá una vigencia de un año, a contar desde la fecha de su expedición.

2. Vivo en Galicia. Trabajo, por cuenta propia, en Portugal. Me desplazo diariamente a Portugal 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.

3. Vivo en Galicia. Trabajo, por cuenta ajena, en una empresa localizada en Portugal. Normalmente, permanezco en Portugal de lunes a viernes para trabajar, residiendo en una habitación alquilada. Mi familia (esposa e hijos) residen en Galicia en el domicilio familiar en el que yo permanezco de viernes a domingo.

- ¿Qué legislación en materia de impuestos me es aplicable?
- ¿Qué trámites tengo que realizar?

En la medida en que no se desplaza 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, el 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.

+ Guía de Circulación

Consultar

<https://www.eures-norteportugal-galicia.org/vivo-en-galicia-e-traballo-en-portugal/>

