

GUIA BASICA: TRABAJADORAS Y TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ESPAÑA



IV. Los Convenios Bilaterales/Multilaterales de Seguridad Social

Programa Por un Trabajo Digno
Diciembre, 2016

1. INTRODUCCIÓN

2. PREGUNTAS FRECUENTES

- a. Soy ecuatoriano y llevo bastantes años trabajando en España, ahora me quiero jubilar pero como también trabajé en Ecuador, no sé muy bien lo que tengo que hacer. ¿Dónde tengo que solicitar mi pensión de jubilación? ¿Qué país me la pagara?
- b. ¿Estos procedimientos son rápidos?
- c. ¿Cómo y en qué moneda me pagara España la pensión?
- d. ¿Puedo cobrar al mismo tiempo dos pensiones contributivas de jubilación sin problemas?
- e. Estoy cobrando una pensión de jubilación y al principio residía en España, pero al retornar a mi país, la pensión se redujo ¿Por qué pasó esto?
- f. ¿Si viajo de vez en cuando a mi país, dejaré de ser residente en España?
- g. En estos momentos estoy residiendo y trabajando en Australia, pero quiero trasladarme a España, ¿podré utilizar en España los períodos cotizados al desempleo en Australia?
- h. He trabajado en dos países entre los que no existe un Convenio bilateral de Seguridad Social y tampoco pertenecen a la Unión Europea, ¿En este caso que tengo que hacer?

3. LOS CONVENIOS FIRMADOS POR ESPAÑA

- **Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, de 10 de noviembre de 2007.**
- **ANDORRA. Convenio firmado el 9 de noviembre de 2001 (BOE, de 4 de diciembre de 2002).**
- **ARGENTINA. Convenio firmado el 28 de enero de 1997 (BOE, de 10 de diciembre de 2014).**
- **AUSTRALIA. Convenio firmado el 31 de enero de 2002 (BOE, de 19 de diciembre de 2002).**
- **BRASIL. Convenio firmado el 31 de enero de 2002 (BOE, de 15 de enero de 1996).**
- **CABO VERDE. Convenio firmado el 23 de noviembre de 2012 (BOE, de 24 de octubre de 2013)**
- **CANADA. Convenio firmado el 10 de noviembre de 1986 (BOE, de 1 de diciembre de 1987).**
- **CHILE. Convenio firmado el 28 de enero de 1997 (BOE, de 25 de marzo de 1998).**

- **COLOMBIA.** Convenio firmado el 6 de septiembre de 2005 (BOE, de 3 de marzo de 2008).
- **COREA.** Convenio firmado el 14 de julio de 2011 (BOE, de 8 de mayo de 2013)
- **ECUADOR.** Convenio firmado el 4 de diciembre de 2009 (BOE, de 7 de febrero de 2011).
- **ESTADOS UNIDOS.** Convenio firmado el 30 de septiembre de 1986 (BOE, de 29 de marzo de 1988).
- **FILIPINAS.** Convenio firmado el 12 de noviembre de 2002 (BOE, de 3 de julio de 2012).
- **JAPON.** Convenio firmado el 12 de noviembre de 2008 (BOE, de 30 de septiembre de 2009).
- **MARRUECOS.** Convenio firmado el 8 de noviembre de 1979 (BOE, de 13 de octubre de 1982).
- **MEXICO.** Convenio firmado el 25 de abril de 1994 (BOE, de 17 de marzo de 1995).
- **PARAGUAY.** Convenio firmado el 25 de abril de 1994 (BOE, de 17 de marzo de 1995).
- **PERU.** Convenio firmado el 16 de junio de 2003 (BOE, de 5 de febrero de 2005).
- **REPUBLICA DOMINICANA.** Convenio firmado el 1 de julio de 2004 (BOE, de 12 de junio de 2006).
- **RUSIA.** Convenio firmado el 11 de abril de 1994 (BOE, de 24 de febrero de 1996).
- **TUNEZ.** Convenio firmado el 26 de febrero de 2001 (BOE, de 26 de diciembre de 2001).
- **UCRANIA.** Convenio firmado el 7 de octubre de 1996 (BOE, de 4 de abril de 1998).
- **URUGUAY.** Convenio firmado el 1 de diciembre de 1997 (BOE, de 24 de febrero de 2000).
- **VENEZUELA.** Convenio firmado el 12 de mayo de 1988 (BOE, de 7 de julio de 1990).

RECUERDA

La información contenida en esta Guía, es orientativa y puede estar sujeta a cambios.

Su finalidad es proporcionar conocimientos e indicaciones básicas.

Acude a los organismos oficiales correspondientes.

1. INTRODUCCIÓN

Los **Convenios bilaterales/multilaterales de Seguridad Social**, son Acuerdos Internacionales entre dos o más Estados, para la conservación o la adquisición de los derechos en materia de protección social, en curso en el otro país, generalmente totalizando los periodos de seguro o de cotización en cada uno de ellos, y distribuyendo la carga de las prestaciones bajo la fórmula de prorrata, es decir, en proporción a los tiempos cotizados en cada país¹.

Por lo tanto estos Convenios son una garantía para los trabajadores y trabajadoras migrantes ya que les permite tener acceso a las prestaciones que requieran un número determinado de periodos de cotización, como por ejemplo la jubilación, al coordinar los sistemas de protección social de los Estados que lo han firmado. Las instituciones de Seguridad Social de los Estados firmantes se comunican directamente entre ellas, y se suman o totalizan los periodos cotizados por los trabajadores y trabajadoras en estos Estados para el reconocimiento del derecho, cuando el periodo cotizado en uno de ellos, no es suficiente.

Estos Convenios de Seguridad Social especifican las prestaciones o contingencias respecto de las cuales existe esa coordinación de la protección social, y que generalmente suelen ser: maternidad, invalidez, vejez, muerte y supervivencia, accidente de trabajo y enfermedad profesional. Estas son las más comunes, y también suelen incluir disposiciones específicas sobre desplazamiento de trabajadores/as, señalando el periodo inicial de tiempo en el que se permite mantener la vinculación con la Ley de Seguridad Social del Estado de trabajo de origen.

España ha firmado 23 Convenios bilaterales y un Convenio Multilateral de Seguridad Social, y hay una serie de principios que aparecen en casi todos ellos²:

- **El principio de igualdad de trato:** garantiza que los trabajadores/as de los Estados firmantes del Convenio Bilateral estarán sujetos y se beneficiaran de la Seguridad social en las mismas condiciones que el trabajador/a nacional.
- **El principio de la totalización de las cotizaciones:** cada uno de los Estados firmantes, reconocerá los periodos cotizados por el trabajador/a en el otro Estado firmante, y por lo tanto si al solicitar una prestación en el Estado donde se reside, el trabajador/a no ha cotizado el periodo de tiempo exigido para cobrarla (llamado periodo de carencia), se reconocerá el periodo de cotización por esa prestación realizado en el otro Estado, cumpliéndose así el requisito del periodo de carencia exigido.
- **El principio de la exportación de las prestaciones:** supone la posibilidad de cobrar o seguir cobrando, la prestación reconocida por la Seguridad Social de uno de los Estados firmantes, en el otro Estado firmante. Esto es habitual con las prestaciones de jubilación.
- **La no devolución de las cotizaciones efectuadas en un país:** no se devolverán las cotizaciones realizadas por los trabajadores/as extranjeros/as a la Seguridad Social española, cuando decidan irse de España.

¹ [Glosario web de la Seguridad Social](#) (MEYSS).

² [“Los Convenios Internacionales bilaterales de Seguridad Social”](#). Web Cita previa Inem.

La importancia de los Convenios Bilaterales/Multilaterales de Seguridad Social y de estos principios, es fundamental para todos los trabajadores/as extranjeros/as, nacionales de estos países, que residís y trabajáis en España. Las ventajas son evidentes, si piensas en la posibilidad de retornar a tu país, para seguir trabajando allí, o si te acercas a la edad de jubilación y no tienes el suficiente periodo de tiempo cotizado en España, pero en cambio habías trabajado y cotizado en tu país antes de emigrar y puedes totalizar ambos periodos lo que te permite alcanzar el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación. Y las ventajas alcanzarán también a tus familiares beneficiarios y supervivientes.

Y como hemos mencionado, los Convenios también recogen disposiciones para los **trabajadores/as desplazados**, que son aquellos trabajadores por cuenta ajena al servicio de una empresa que tiene su sede en el territorio de un Estado firmante del Convenio, y que desplaza a sus trabajadores al territorio de otro Estado firmante, para realizar trabajos de carácter temporal. También son trabajadores desplazados los trabajadores por cuenta propia que se desplacen al otro Estado con la misma finalidad.

Si se trata de un traslado temporal de estos trabajadores desplazados, se les aplica la legislación de Seguridad Social del Estado donde estos trabajadores están asegurados inicialmente (el Estado de envío) en los términos y requisitos que se indica en cada Convenio Bilateral. Esto exige que se establezca que se entiende por traslado temporal, fundamentalmente cuál es su duración.

Los Convenios establecen la duración máxima de cada desplazamiento temporal así como de las prórrogas, y también establecen si sus normas se aplican a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia de ambos países, independientemente de la nacionalidad de los mismos; o sólo a los trabajadores de la nacionalidad de los Estados firmantes.

2. PREGUNTAS FRECUENTES

- a. **Soy ecuatoriano y llevo bastantes años trabajando en España, ahora me quiero jubilar pero como también trabajé en Ecuador, no sé muy bien lo que tengo que hacer. ¿Dónde tengo que solicitar mi pensión de jubilación? ¿Qué país me la pagará?**

En primer lugar, tienes que solicitar la pensión de jubilación en el lugar donde residas, y si nunca hubieras cotizado allí, entonces harías la solicitud en el país donde hayas trabajado por última vez.

Por lo tanto si estás residiendo y trabajando en España, tienes que solicitar la pensión de jubilación aquí, bien a través de la [sede electrónica de la Seguridad Social](#) o acudiendo a un [Centro de Atención e Información de la Seguridad Social \(CAISS\)](#).

Tienes que saber que para tener derecho a una pensión de jubilación española, necesitas un mínimo de 15 años cotizados de los cuales, como mínimo 1 año ha tenido que ser cotizado en España y 2 años cotizados en los 15 años previos a la solicitud de la pensión, bien en España bien en otro país con el que exista un Convenio de Seguridad Social.

Una vez introducida la solicitud de pensión, para lo cual en tu caso tendrás que utilizar el [formulario de Jubilación / Convenios Bilaterales y Convenio Multilateral Iberoamericano](#), ya que has trabajado en otros países (en concreto Ecuador, un país con el que España ha firmado un Convenio Bilateral) el [Instituto de la Seguridad Social española \(INSS\)](#), remitirá la solicitud a la institución del país donde dices que has trabajado para que estudien tus derechos a la pensión allí, y acrediten los períodos de tiempo que has cotizado en Ecuador.

La mayoría de los países realizan dos cálculos, uno teniendo en cuenta solamente los períodos de seguro cotizados en su territorio, y otro totalizando o sumando los períodos de seguro cotizados en los distintos países donde se ha trabajado, para conceder al final al trabajador/a la pensión más elevada. Sin embargo, en Canadá, Marruecos, Chile, México, Estados Unidos, Venezuela y Filipinas, solo se totalizan los períodos de seguro en otros países, cuando no se alcanza a tener derecho a la pensión de jubilación nacional, porque falta tiempo de cotización.

El **procedimiento de cálculo** de la pensión que te corresponda, es el siguiente: tanto España como Ecuador realizarán los dos cálculos, por una parte la pensión que te correspondería teniendo en cuenta solo los períodos cotizados en cada uno de ellos, y por otra la “pensión teórica” que resultaría de totalizar o sumar los períodos cotizados en ambos países, y calcular la cuantía de la pensión como si todos los períodos de seguro totalizados hubieran sido cumplidos para la propia legislación de cada país.

Pongamos un ejemplo, si en Ecuador has trabajado 20 años y en España 10 años, la Seguridad Social española, como es necesario haber cotizado un mínimo de 15 años para tener derecho a una pensión de jubilación en España, tendrá en cuenta los 20 años de cotización en Ecuador, y calculará la “pensión teórica” que te correspondería como si los 30 años hubieras trabajado en España. Si por ejemplo la “pensión teórica” resultante de este cálculo fueran 800€, si de verdad hubieras trabajado los 30 años en España, la Seguridad Social española te pagaría el 100%, pero como sólo has trabajado aquí 10 años, entonces España sólo te pagará la cantidad prorrataeada que corresponda a esos 10 años.

El cálculo se efectuará de la siguiente manera: de los 800€ que te corresponderían teóricamente por 30 años de trabajo, España te pagará la cantidad proporcional a los 10 años que si has trabajado aquí: $800 \times 10 / 30 = 266'66\text{€}$.

Por su parte Ecuador hará lo mismo, si con los 20 años cotizados y según tu edad, tienes derecho a una pensión, la calculará; y además efectuará el cálculo de la “pensión teórica” totalizando o sumando los años cotizados en España como si se hubieran cotizado en Ecuador. Al final te concederá la más beneficiosa independientemente de la opción que te haya concedido España.

Vas a cobrar dos pensiones de jubilación, una por cada país donde has trabajado, y cada uno de ellos te pagará por el periodo de actividad laboral que hayas realizado y por tanto cotizado a la Seguridad Social. La resolución adoptada en uno de los Estados no es vinculante para el otro.

b. ¿Estos procedimientos son rápidos?

Por desgracia no. La solicitud de acreditación de los períodos de cotización en otros países, en virtud de los Convenios Bilaterales, son procesos que requieren mucho tiempo, incluso más de dos años. Por ello en cuanto puedas solicitar iniciar la tramitación en tu país de origen, no dejes de hacerlo. Si tienes ya la pensión de jubilación concedida por tu país, es recomendable que traigas la resolución de concesión, debidamente legalizada y apostillada.

Si no, puedes traer aquellos documentos que podrías necesitar como las certificaciones del tiempo cotizado, la vida laboral en tu países, contratos con las empresas donde has trabajado etc. En este caso, no es necesario legalizarlos y apostillarlos, porque si bien son útiles, posteriormente la entidad gestora española, va a solicitar en todo caso las correspondientes confirmaciones y certificaciones al organismo competente en tu país o en el país en el que hayas trabajado.

c. ¿Cómo y en qué moneda me pagara España la pensión?

Si estás residiendo en tu país de origen, la pensión española se te abonará bien mediante transferencia bancaria o por cheque, según la modalidad que hayas elegido cuando formulaste la solicitud de pensión. En todo caso, te llegará sin gastos añadidos para ti. Y la moneda en la que la vas a cobrar, en principio será el euro, si bien hay casos particulares, por ejemplo los pensionistas que residen en Argentina, ya que si se cobra por cheque nominativo o ingreso en una cuenta de un banco asentado allí, cuando haga efectiva la pensión, se convertirá a pesos argentinos.

d. ¿Puedo cobrar al mismo tiempo dos pensiones contributivas de jubilación sin problemas?

Si reúnes los requisitos necesarios para cobrar las pensiones de los dos países donde hayas trabajado, tanto por la edad (si así lo requiere la normativa) como por tener cotizados los años exigidos, puedes cobrar ambas pensiones sin problemas.

Hay veces que aun cumpliendo todos los requisitos para solicitar una de las pensiones, es preferible esperar un poco más a efectos de terminar de reunir los requisitos para cobrar la pensión del otro país, y así tener derecho a percibir las dos pensiones contributivas al 100%, sin necesidad de totalizar los períodos de cotización. Porque si para una de las pensiones de jubilación, necesitas sumar los períodos de cotización de los dos países, obtendrás el reconocimiento del derecho a la pensión, pero su cuantía será proporcional a los años cotizados, y por lo tanto siempre será menor a la que te correspondería si la hubieras solicitado con los años de cotización cumplidos.

Otra posibilidad sería marcar, en el [formulario de solicitud](#) de la pensión de jubilación española, el apartado: “Aplazamiento de la pensión”, indicando en qué país deseas aplazar el reconocimiento de tu pensión.

Pero es muy **IMPORTANTE** que sepas, que si cobras una pensión de otro país, tienes la obligación de declararla en la Declaración de la Renta, como retribuciones dinerarias dentro de

rendimientos del trabajo, porque en España se tributa por la renta mundial. De no hacerlo así vas a tener problemas.

Así, si eres una persona jubilada en España, no estarás obligado a presentar la declaración de la renta, si tus ingresos no sobrepasan los 22.000€. Pero si percibes al mismo tiempo una pensión extranjera de jubilación, y esta pensión supone más de 1.500€ anuales, el límite para no presentar la Declaración de la Renta, baja a unos ingresos anuales de 11.200 euros.

Un jubilado español que perciba su pensión no estará obligado a presentar la declaración de la renta si sus ingresos no sobrepasan los 22.000 euros. Sin embargo si percibe otra pensión por haber cotizado en el extranjero y esta segunda pensión supone más de 1.500 euros anuales el límite para no presentar IRPF baja a los 11.200 euros anuales de ingresos.

Si estando obligado/a, no presentas la declaración, o presentándola, no declaras la pensión extranjera, aunque su inclusión no varíe el resultado final de la Declaración de la Renta, además de pagar la cuota a la liquidación del impuesto, tendrás que pagar una sanción.

Infórmate bien, porque este límite de ingresos para estar obligado o no a realizar la declaración de la renta, cuando se cobran pensiones extranjeras, puede variar de un año a otro.

Otra cosa que debes saber, es si la pensión extranjera que cobras, tiene retenciones o no, en el país que te la paga. Si no tiene retenciones, entonces tributará de forma íntegra en España. Pero si tiene retenciones en el país de origen, debes de tenerlo en cuenta a la hora de hacer la Declaración de la Renta, para evitar la doble imposición internacional. En todo caso, consulta con un profesional.

e. Estoy cobrando una pensión de jubilación y al principio residía en España, pero al retornar a mi país, la pensión se redujo ¿Por qué pasó esto?

Lo que sucedió en tu caso es que mientras estuviste residiendo en España tenías un “complemento a mínimos” en tu pensión española. Este complemento está ligado a tu residencia en España, por eso cuando la trasladaste a tu país de origen, dejaste de cobrar dicho complemento a mínimos.

Según la normativa española, cuando la cuantía de las pensiones contributivas no llegan a la cantidad mínima establecida, si el pensionista no percibe rentas (rendimientos de trabajo, del capital, o de actividades económicas y ganancias patrimoniales), que excedan de 7.116'18 € al año, se le complementara la pensión hasta el mínimo establecido para este año.

Asimismo estas obligado a comunicar cualquier cambio en tu situación, respecto a las rentas que percibes, situación familiar, como a tu lugar de residencia, ya que son determinantes en tu derecho al cobro y en la cantidad que percibas. Si tus rentas superan el tope establecido, o cambias tu residencia a fuera de España, ya no tendrás derecho a percibir el complemento a mínimos, y de seguir cobrándolo indebidamente serás sancionado.

La entidad gestora, podrá reclamarte en todo momento, una declaración con los ingresos que has percibido el año anterior, y de hecho, todos los años tendrás que presentar esta declaración de ingresos para continuar cobrándola.

f. ¿Si viajo de vez en cuando a mi país, dejaré de ser residente en España?

Seguirás siendo residente en España, mientras tus salidas al extranjero no excedan de 90 días en un año.

g. En estos momentos estoy residiendo y trabajando en Australia, pero quiero trasladarme a España, ¿podré utilizar en España los periodos cotizados al desempleo en Australia?

El Convenio Bilateral de Seguridad Social entre Australia y España, incluye entre las prestaciones, el desempleo, por lo tanto se podrán computar los periodos cotizados por desempleo en Australia, a efectos del reconocimiento del derecho.

Para acreditar dichos periodos, tienes que presentar el formulario AUS/E1, solicitándolo en Australia, antes de trasladarte a España, o bien posteriormente a través del Servicio Público de Empleo Estatal.

h. He trabajado en dos países entre los que no existe un Convenio bilateral de Seguridad Social y tampoco pertenecen a la Unión Europea, ¿En este caso que tengo que hacer?

Para la pensión española tendrás que dirigirte al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), que estudiara tu derecho a la pensión de jubilación española según tus periodos de cotización en España. Y para los posibles derechos adquiridos en otro país, tendrás que informarte directamente en el organismo correspondiente de ese país.

3. LOS CONVENIOS FIRMADOS POR ESPAÑA

Los **Convenios Bilaterales** que ha firmado España, son los siguientes:

1. Andorra	8. Ecuador,	14. México,	20. Uruguay,
2. Argentina	9. Estados Unidos	15. Paraguay,	21. Venezuela,
3. Australia	10. Federación Rusa	16. Perú,	22. República de Corea
4. Brasil	11. Filipinas	17. República Dominicana	23. República de Cabo Verde
5. Canadá	12. Japón	18. Túnez,	
6. Chile	13. Marruecos	19. Ucrania,	
7. Colombia			

Y además, España ha firmado el **Convenio Iberoamericano de Seguridad Social**, que entró en vigor el 27 de diciembre de 2011. También ha sido firmado por: Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay, Portugal y Uruguay.

Este Convenio multilateral, se aplica plenamente en aquellos casos en que no existen Convenios Bilaterales vigentes entre dos países, como sucede en el caso de **Bolivia y El Salvador** con España. Y cuando si existan Convenios bilaterales, entonces se aplicaran las normas más favorables para el trabajador.

Como las disposiciones en materia de pensiones de este Convenio Multilateral, son más favorables que las establecidas en los Convenios Bilaterales con **Brasil, Chile, Ecuador, Paraguay y Uruguay**, en esta materia se aplica el Convenio Multilateral y no los Convenios Bilaterales. Sin embargo para todas las prestaciones que no se incluyan en este primero, se aplicara lo regulado al respecto en los convenios bilaterales.

Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, de 10 de noviembre de 2007

Entró en vigor el 1 de mayo de 2011. BOE 8-1-2011

Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, de 11 de septiembre de 2009

Entró en vigor para España el 27 de diciembre de 2011. BOE6-10-11 c.e. BOE 28-12-11

Estados Parte:

España (en vigor desde el 27-12-2011), **Bolivia** (en vigor desde el 1-5-2011), **Brasil** (en vigor desde 19-5-2011), **Chile** (en vigor desde el 1-9-2011), **Ecuador** (en vigor desde el 20-6-2011), **El Salvador** (en vigor desde el 17-11-2012), **Paraguay** (en vigor desde el 28-10-2011), **Portugal** (en vigor desde el 21-7-2014), y **Uruguay** (en vigor desde el 1-10-2011).

PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO

Sólo coordina las legislaciones de Seguridad Social en materia de: pensiones de invalidez, vejez y supervivencia así como a las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

PERSONAS A LAS QUE SE APLICA

En España se aplica a los/as trabajadores/as por cuenta ajena y propia, pero no a los encuadrados en los regímenes especiales de funcionarios.

Se aplica a las personas con independencia de su nacionalidad, que trabajen o hayan trabajado en uno o varios Estados Parte, así como a sus familiares beneficiarios y derechohabientes.

TRABAJADORES DESPLAZADOS

El Convenio se aplica únicamente, a efectos de determinar la legislación aplicable: en Bolivia, El salvador, Chile (en este caso para los trabajadores con nacionalidad diferente a la española o chilena) y Uruguay (para los trabajadores por cuenta propia).

Para los trabajadores desplazados a Argentina, Chile, (trabajadores españoles y chilenos), Brasil, Ecuador, Paraguay y Uruguay, (en este último caso solo para los trabajadores por cuenta ajena) se siguen aplicando las disposiciones establecidas en los convenios bilaterales de Seguridad Social suscritos con España.

Los trabajadores por cuenta ajena, al servicio de una empresa con sede en España, que desempeñen tareas de profesionales, de investigación, científicas, técnicas, de dirección o actividades similares y los trabajadores por cuenta propia de similares características que los trabajadores por cuenta ajena y que sean desplazados o se desplacen a prestar servicios de carácter temporal al país de empleo, continuarán sujetos a la legislación española de Seguridad Social, hasta un plazo máximo de 12 meses.



Este periodo inicial de 12 meses, puede ser prorrogado, solamente para los trabajadores por cuenta ajena, por un periodo de otros 12 meses, con carácter excepcional y previo consentimiento de la Autoridad Competente del país de empleo.

CALCULO DE LAS PENSIONES

Según este Convenio y su Acuerdo de Aplicación, el cálculo de la prestación teórica española, se efectúa sobre las bases de cotización reales de la persona, durante los años inmediatamente anteriores al pago de la última cotización a la Seguridad Social española. Cuando en el periodo de referencia a tener en cuenta para el cálculo de la cuantía de la pensión, deben ser computados los periodos de seguro cubiertos bajo la legislación de otros Estados Parte, se utiliza para estos periodos la base de cotización en España que más se aproxime en el tiempo, teniendo en cuenta la evolución del índice de precios al consumo. La cuantía de la pensión se incrementa con arreglo al importe de las revalorizaciones calculadas para cada año posterior para las pensiones de la misma naturaleza.

ANDORRA

Convenio firmado el 9 de noviembre de 2001, entró en vigor el 1 de enero de 2003 (BOE, de 4 de diciembre de 2002)

PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO

En relación con España	En relación con Andorra
<ul style="list-style-type: none"> Asistencia sanitaria por maternidad, enfermedad común o profesional y accidente sea o no de trabajo. Prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral. Prestaciones económicas por maternidad. Prestaciones de incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia. Prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> Asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común y accidente de trabajo. Prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente laboral. Prestaciones económicas por maternidad. Prestaciones de invalidez, jubilación, defunción, viudedad y orfandad.

PERSONAS A LAS QUE SE APLICA

A las personas que trabajen o hayan trabajado en uno o en ambos países y a sus familiares y supervivientes.

TRABAJADORES DESPLAZADOS**Se aplica a los trabajadores de cualquier nacionalidad**

Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Andorra, se solicitará ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.

Los trabajadores por cuenta propia que se trasladan a ejercer su actividad temporalmente a Andorra deberán solicitar ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.

Para los trabajadores por cuenta ajena el plazo máximo de duración del desplazamiento inicial es de **dos años**. Para los trabajadores por cuenta propia el plazo máximo del desplazamiento inicial es de **un año**.

Si los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia deben prolongar su estancia en ese país más allá del periodo regulado para el desplazamiento inicial, el empresario o trabajador por cuenta propia **deberán solicitar con tres meses de antelación a la finalización del periodo autorizado, la prórroga** del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para los trabajadores por cuenta ajena el periodo máximo de la prórroga **no podrá superar los cinco años** desde la fecha inicial del desplazamiento.

Para los trabajadores por cuenta propia este periodo **no podrá ser superior a un año**.

<u>ARGENTINA</u>	
<u>Convenio firmado el 28 de enero de 1997, entró en vigor el 1 de diciembre de 2004 (BOE, de 10 de diciembre de 2014)</u>	
<u>PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO</u>	
En relación con España	En relación con Argentina
<ul style="list-style-type: none"> Prestaciones económicas por maternidad Prestaciones por invalidez, vejez, muerte y supervivencia. Prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> El régimen de Asignaciones Familiares en lo que se refiere exclusivamente a la Asignación por Maternidad. Los regímenes de Jubilaciones y Pensiones basadas en el Sistema de Reparto o en la Capitalización individual El régimen de Riesgos del Trabajo
<u>PERSONAS A LAS QUE SE APLICA</u>	
A los trabajadores de cada de las Partes, a sus familiares y supervivientes	
<u>TRABAJADORES DESPLAZADOS</u>	
<p>Se aplica a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia de ambos países, independientemente de la nacionalidad de los mismos.</p> <p>Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Argentina y para los trabajadores que realizan una actividad por cuenta propia en España y que se trasladan temporalmente a desarrollar esa actividad en Argentina se solicitará, ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.</p> <p>El periodo máximo de la duración del desplazamiento es de veinticuatro meses, tanto para los trabajadores por cuenta ajena como para los trabajadores por cuenta propia.</p> <p>Si el desplazamiento o traslado en ese país debe prolongarse más allá del periodo antes indicado, el empresario o el trabajador por cuenta propia, deberán efectuar la solicitud de prórroga, con tres meses de antelación a la finalización del periodo de los veinticuatro meses, ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social. Este Organismo solicitará a la Institución competente argentina, la prórroga del desplazamiento inicial, que deberá ser debidamente justificada.</p> <p>El plazo máximo de la prórroga no está especificado en el Convenio, pero la Seguridad Social de Argentina no autoriza más de 24 meses.</p>	

<u>AUSTRALIA</u>	
<u>Convenio firmado el 31 de enero de 2002, entró en vigor el 1 de enero de 2003 (BOE, de 19 de diciembre de 2002)</u>	
<u>PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO</u>	
En relación con España	En relación con Australia
<ul style="list-style-type: none"> Prestaciones económicas por incapacidad temporal en casos de enfermedad común o accidente no laboral. Prestaciones económicas de maternidad y riesgo durante el embarazo. Prestaciones de incapacidad permanente en casos de enfermedad común o accidente no laboral, de vejez y muerte y supervivencia. Prestaciones familiares por hijo a cargo. Prestaciones por desempleo. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> Pensiones de vejez. Pensión de apoyo por discapacidad para los gravemente incapacitados. Pensión de esposa. Pago por cuidado. Pensiones abonables a las personas viudas. Pensión de orfandad absoluta. Cuantía adicional por hijo.
<u>PERSONAS A LAS QUE SE APLICA</u>	
A las personas que residan o hayan residido en Australia o que trabajen o hayan trabajado en España, así como al cónyuge, persona a cargo o superviviente.	
<u>TRABAJADORES DESPLAZADOS</u>	
Es aplicable a los trabajadores de cualquier nacionalidad.	
<p>Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Australia y para los trabajadores que ejercen su actividad por cuenta propia en España y que se trasladan temporalmente a ejercer su actividad en Australia, se solicitará ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.</p> <p>El plazo máximo de duración del desplazamiento es de cinco años.</p> <p>Si los trabajadores por cuenta ajena o cuenta propia deben prolongar su estancia en ese país más allá de los cinco años inicialmente previstos, el empresario o trabajador deberán solicitar con suficiente antelación a la finalización del periodo autorizado, la prórroga del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.</p> <p>El plazo máximo de la prórroga no está especificado en el convenio.</p>	

<u>BRASIL</u>	
<u>Convenio firmado el 31 de enero de 2002, entró en vigor el 19 de mayo de 1991 (BOE, de 15 de enero de 1996)</u>	
<u>PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO</u>	
En relación con España	En relación con Brasil
<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia sanitaria por maternidad o enfermedad o accidente • Prestaciones económicas por incapacidad temporal y maternidad. • Prestaciones por incapacidad permanente, vejez y muerte y supervivencia. • Protección familiar. • Prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia médica, farmacéutica y odontológica, ambulatoria y hospitalaria. • Prestaciones por incapacidad laboral temporal. • Prestaciones por invalidez. • Prestaciones por tiempo de servicio. • Prestaciones por vejez y muerte. • Prestaciones por natalidad. • Prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional. • Salario familiar.
<u>PERSONAS A LAS QUE SE APLICA</u>	
A las personas que trabajen o hayan trabajado en uno o en ambos países y a sus familiares y derechohabientes	
<u>TRABAJADORES DESPLAZADOS</u>	
<p>Se aplica a trabajadores de cualquier nacionalidad.</p> <p>Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Brasil y para los trabajadores que ejercen su actividad por cuenta propia en España y que se trasladan temporalmente a ejercer su actividad en Brasil se solicitará, ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.</p> <p>El plazo máximo de duración del desplazamiento es de tres años para trabajadores por cuenta ajena y de dos años para trabajadores por cuenta propia o autónomos..</p> <p>Si los trabajadores por cuenta ajena deben prolongar su estancia en ese país más allá de los tres años inicialmente previstos, el empresario deberá solicitar con suficiente antelación a la finalización del periodo autorizado, la prórroga del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.</p> <p>El plazo máximo de la prórroga es de dos años (sólo para trabajadores asalariados).</p>	

<u>CABO VERDE</u>	
<u>Convenio firmado el 23 de noviembre de 2012, entró en vigor el 1 de diciembre de 2013 (BOE, de 24 de octubre de 2013)</u>	
<u>PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO</u>	
En relación con España	En relación con Cabo Verde
<ul style="list-style-type: none"> Prestaciones por incapacidad permanente, jubilación y supervivencia Prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> Al régimen general de previsión social de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, en lo que se refiere a las contingencias de invalidez, vejez, supervivencia y Al régimen de seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
<u>PERSONAS A LAS QUE SE APLICA</u>	
A los trabajadores que estén o hayan estado sujetos a la legislación de cualquiera de los dos países, así como a sus familiares y a sus supervivientes o dependientes legales beneficiarios.	
<u>TRABAJADORES DESPLAZADOS</u>	
Se aplica a trabajadores de cualquier nacionalidad.	
<p>Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Cabo Verde y para los trabajadores que ejercen su actividad por cuenta propia en España y que se trasladan temporalmente a ejercer su actividad a Cabo Verde se solicitará, ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.</p> <p>El plazo máximo de duración del desplazamiento es de tres años, tanto para los trabajadores por cuenta ajena como para los trabajadores por cuenta propia.</p> <p>Si los trabajadores por cuenta ajena o cuenta propia deben prolongar su estancia en ese país más allá de los tres años inicialmente previstos, el empresario o trabajador por cuenta propia deberán solicitar con suficiente antelación a la finalización del período antes mencionado, la prórroga del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.</p> <p>El plazo máximo de la prórroga es de 1 año, tanto para los trabajadores por cuenta ajena como los trabajadores por cuenta propia</p>	

<u>CANADA</u>	
<u>Convenio firmado el 10 de noviembre de 1986, entró en vigor el 1 de enero de 1988 (BOE, de 1 de diciembre de 1987)</u>	
<u>PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO</u>	
<u>En relación con España</u>	<u>En relación con Canadá</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones por incapacidad permanente que no tenga su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional. • Prestaciones por vejez. • Prestaciones por muerte y supervivencia que no tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional. • Prestaciones familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se aplica a las prestaciones incluidas en las legislaciones del Seguro de Vejez y del régimen de Pensiones de Canadá.
<u>PERSONAS A LAS QUE SE APLICA</u>	
<p>A las personas que estén o hayan estado sometidas a la Ley del Seguro de Vejez o al Régimen de Pensiones de Canadá o que trabajen o hayan trabajado en España y a las personas a su cargo y a sus supervivientes.</p>	
<u>TRABAJADORES DESPLAZADOS (excepto Quebec)</u>	
<p>Se aplica a trabajadores de cualquier nacionalidad.</p> <p>Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Canadá se solicitará, ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.</p> <p>Los trabajadores por cuenta propia no pueden acogerse a lo dispuesto en este apartado, para que en sus desplazamientos a Canadá puedan mantener la legislación española de Seguridad Social. Ahora bien, pueden realizar su solicitud de acuerdo con lo establecido en el apartado "Otras excepciones".</p> <p>El plazo máximo de duración del desplazamiento es de cinco años (Plazo establecido en el Artículo 3 del Protocolo de 19 de Octubre de 1995, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 8 de Febrero de 1997).</p> <p>Si los trabajadores por cuenta ajena deben prolongar su estancia en ese país más allá de los cinco años inicialmente previstos, el empresario deberá solicitar con suficiente antelación a la finalización del periodo autorizado, la prórroga del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.</p> <p>El plazo máximo de la prórroga no se especifica.</p>	

CHILE

Convenio firmado el 28 de enero de 1997, entró en vigor el 13 de marzo de 1988 (BOE, de 25 de marzo de 1998)

PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO

En relación con España	En relación con Chile
<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia sanitaria por maternidad o enfermedad o accidente. • Prestaciones económicas por incapacidad temporal y maternidad. • Prestaciones por incapacidad permanente, vejez y muerte y supervivencia. • Prestaciones de protección familiar. • Prestaciones por desempleo. • Prestaciones económicas por accidente de trabajo y enfermedad profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia sanitaria en casos de maternidad, enfermedad común y accidente no laboral comprendidas en el sistema público de salud. • Prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria derivada de maternidad, enfermedad común o accidente no laboral comprendidas en el sistema público de salud. • Prestaciones de invalidez, vejez y supervivencia del Nuevo Sistema de Pensiones basado en el régimen de capitalización individual y en los regímenes administrados por el Instituto de Normalización Previsional. • Prestaciones familiares. • Prestaciones por desempleo. • Asistencia sanitaria y prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

PERSONAS A LAS QUE SE APLICA

A los trabajadores nacionales de las Partes que estén o hayan estado sujetos a la legislación de uno o ambas Partes y a sus familiares beneficiarios.

TRABAJADORES DESPLAZADOS

Solo se aplica a los trabajadores españoles o chilenos.

Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Chile y para los trabajadores que ejercen su actividad por cuenta propia en España y que se trasladan temporalmente a ejercer su actividad en Chile se solicitará, ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.

El plazo máximo de duración del desplazamiento es de **tres años**.

Si los trabajadores por cuenta ajena o cuenta propia deben prolongar su estancia en ese país más allá de los tres años inicialmente previstos, el empresario o trabajador **deberán solicitar con suficiente antelación a la finalización del periodo autorizado**, la prórroga del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.

El plazo máximo de la prórroga es de **dos años**.

<u>COLOMBIA</u>	
<u>Convenio firmado el 6 de septiembre de 2005, entró en vigor el 1 de marzo de 2008 (BOE, de 3 de marzo de 2008)</u>	
<u>PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO</u>	
En relación con España	En relación con Colombia
<ul style="list-style-type: none"> • Incapacidad permanente y muerte y supervivencia en los casos de enfermedad común o accidente no laboral • Jubilación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vejez, invalidez y sobrevivientes, de origen común
<u>PERSONAS A LAS QUE SE APLICA</u>	
A los trabajadores nacionales que estén o hayan estado sujetos a las legislaciones de Seguridad Social de uno o ambos países firmantes, así como a sus familiares beneficiarios y sobrevivientes.	
<u>TRABAJADORES DESPLAZADOS</u>	
Como norma general, los trabajadores desplazados están sometidos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral. Ahora bien, si se trata de un traslado temporal pueden mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos que se indican a continuación:	
<p>Solo se aplica a los trabajadores españoles o colombianos.</p> <p>Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Colombia y para los trabajadores que ejercen su actividad por cuenta propia en España y que se trasladen temporalmente a ejercer su actividad en Colombia se solicitará, ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.</p> <p>El plazo máximo de duración del desplazamiento es de tres años.</p> <p>Si los trabajadores por cuenta ajena o cuenta propia deben prolongar su estancia en ese país más allá de los tres años inicialmente previstos, el empresario o trabajador por cuenta propia deberán solicitar con tres meses de antelación a la finalización del período antes mencionado, la prórroga del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.</p> <p>El plazo máximo de la prórroga es de tres años.</p>	

COREA

Convenio firmado el 14 de julio de 2011, entró en vigor el 1 de abril de 2013 (BOE, de 8 de mayo de 2013)

PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO

En relación con España	En relación con Corea
<ul style="list-style-type: none"> • Jubilación • Incapacidad permanente no derivada de accidente de trabajo o enfermedades profesionales • Muerte y supervivencia no derivadas de accidente de trabajo o enfermedades profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> • A la Ley Nacional de Pensiones.

PERSONAS A LAS QUE SE APLICA

A las personas que estén o hayan estado sujetas a la legislación de cualquiera de los dos países, así como a los familiares y/o los dependientes y supervivientes de dichas personas que tengan esta condición de acuerdo con la legislación aplicable de cada país.

TRABAJADORES DESPLAZADOS A COREA

Como norma general, los trabajadores desplazados están sometidos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral. Ahora bien, si se trata de un traslado temporal pueden mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos que se indican a continuación:

Se aplica a todos los trabajadores, independientemente de la nacionalidad de los mismos.

Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Corea y los trabajadores por cuenta propia que temporalmente vayan a realizar su actividad en Corea, se solicitará, ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del formulario ES/KR.01 "Certificado de legislación aplicable".

El plazo máximo de la duración del desplazamiento es de **sesenta meses**. Hasta completar este periodo de sesenta meses se considera desplazamiento inicial.

Se considera un **desplazamiento nuevo** cuando se produce una interrupción de más de dos meses y también cuando se produce una modificación de la empresa en Corea. En este supuesto empieza a computar un nuevo periodo de sesenta meses.

Si los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia deben prolongar su estancia en ese país más allá de los sesenta meses inicialmente previstos, el empresario o trabajador por cuenta propia deberán solicitar con suficiente antelación a la finalización del periodo autorizado, la prórroga del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.

El Convenio no determina el periodo máximo a tramitar.

TRABAJADORES DESPLAZADOS A ESPAÑA

Es competencia de la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social, el trámite de las solicitudes de exención de la legislación española de Seguridad Social de los trabajadores desplazados en España manteniendo la legislación coreana de Seguridad Social.

Los trabajadores sometidos a las disposiciones de Seguridad Social de Corea, ya sean trabajadores por cuenta propia que se trasladen temporalmente a ejercer su actividad en España o trabajadores por cuenta ajena desplazados por su empresa a ejercer su actividad temporalmente en España, durante un periodo de tiempo no superior a sesenta meses, vendrán provistos del formulario KR/ES.01, expedido por la Autoridad competente coreana, en el que se declara que el trabajador está sometido a la legislación de Seguridad Social de ese país.

A los trabajadores por cuenta ajena desplazados en España y manteniendo la Seguridad Social coreana, se les aplica la legislación española en lo correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales durante el periodo de su desplazamiento en España.

La empresa en la que está desplazado el trabajador, está obligada al pago de las cotizaciones por accidentes de trabajo y enfermedad profesional. El empresario deberá proceder a la apertura de una cuenta de cotización específica para estas contingencias en la que se incluirán los trabajadores afectados.

Para la realización de estos trámites el empresario con sede en España, deberá dirigirse a la Administración de la Seguridad Social que corresponda según el domicilio donde se realiza la actividad.

Previo a su inclusión en el Sistema de la Seguridad Social española el trabajador debe presentar el formulario KR/ES.01 en la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social, al objeto de la anotación de su desplazamiento en la Base de Datos.

ECUADOR

Convenio firmado el 4 de diciembre de 2009, entró en vigor el 1 de enero de 2011 (BOE, de 7 de febrero de 2011)

PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO

En relación con España	En relación con Ecuador
<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones por incapacidad temporal en los casos de enfermedad común y accidente no laboral. • Prestaciones por maternidad y riesgo durante el embarazo. • Prestaciones por incapacidad permanente, jubilación y supervivencia. • Prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional. • Auxilio por defunción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Subsidio de maternidad. • Subsidio de enfermedad. • Prestaciones del Seguro de Invalides, vejez y muerte (incluye pensiones de supervivencia a viudas y huérfanos). • Prestaciones del Seguro de riesgos de trabajo. • Auxilio de Funerales.

PERSONAS A LAS QUE SE APLICA

A los trabajadores y pensionistas que estén o hayan estado sujetos a las legislaciones de una o ambas Partes así como a los miembros de su familia y derechohabientes.

TRABAJADORES DESPLAZADOS

Como norma general, los trabajadores desplazados están sometidos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral. Ahora bien, si se trata de un traslado temporal pueden mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos que se indican a continuación:

Se aplica a los trabajadores por cuenta ajena y cuenta propia de cualquier nacionalidad.

Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Ecuador y para los trabajadores que ejercen su actividad por cuenta propia en España y que se trasladen temporalmente a ejercer su actividad en Ecuador se solicitará, ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.

El plazo máximo de duración del desplazamiento es de **tres años**.

Si los trabajadores por cuenta ajena o cuenta propia deben prolongar su estancia en ese país más allá de los tres años inicialmente previstos, el empresario o trabajador por cuenta propia **deberán solicitar con suficiente antelación a la finalización del período antes mencionado, la prórroga** del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.

El plazo máximo de la prórroga es de **dos años**.

<u>ESTADOS UNIDOS</u>	
<u>Convenio firmado el 30 de septiembre de 1986, entró en vigor el 1 de abril de 1988 (BOE, de 29 de marzo de 1988)</u>	
<u>PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO</u>	
En relación con España	En relación con Estados Unidos
<ul style="list-style-type: none"> Prestaciones por invalidez provisional derivada de enfermedad común o accidente no laboral. Prestaciones por vejez. Prestaciones por incapacidad permanente, muerte y supervivencia por enfermedad común o accidente no laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Se aplica al programa federal de Seguro de Vejez, Supervivencia e Invalidez.
<u>PERSONAS A LAS QUE SE APLICA</u>	
A las personas que trabajen o hayan trabajado en uno o en ambos países así como a sus derechohabientes.	
<u>TRABAJADORES DESPLAZADOS</u>	
Como norma general, los trabajadores desplazados están sometidos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral. Ahora bien, si se trata de un traslado temporal pueden mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos que se indican a continuación:	
<p>Se aplica a los trabajadores de cualquier nacionalidad.</p> <p>Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Estados Unidos, se solicitará ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.</p> <p>Los trabajadores por cuenta propia no pueden acogerse a lo dispuesto en este apartado, para que en sus desplazamientos a Estados Unidos superiores a 90 días puedan mantener la legislación española de Seguridad Social. Ahora bien, pueden realizar su solicitud de acuerdo con lo establecido en el apartado <u>"Otras excepciones"</u>.</p> <p>El plazo máximo de duración del desplazamiento es de cinco años.</p> <p>Si los trabajadores por cuenta ajena deben prolongar su estancia en ese país más allá de los cinco años inicialmente previstos, el empresario deberá solicitar con suficiente antelación a la finalización del periodo autorizado, la prórroga del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.</p> <p>El plazo máximo de la prórroga es de dos años.</p>	

FILIPINAS

Convenio firmado el 12 de noviembre de 2002, entró en vigor el 1 de agosto de 2012 (BOE, de 3 de julio de 2012)

PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO

En relación con España	En relación con Filipinas
<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones por incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral. • Prestaciones por maternidad y riesgo durante el embarazo. • Prestaciones por incapacidad permanente, jubilación y muerte y supervivencia. • Prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones por maternidad y por enfermedad. • Prestaciones por jubilación. • Prestaciones por invalidez. • Prestaciones por muerte y supervivencia. • Prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

PERSONAS A LAS QUE SE APLICA

A los españoles y filipinos que trabajen o hayan trabajado en uno o en ambos países, así como a los miembros de su familia y derechohabientes.

Asimismo, se aplica a los trabajadores refugiados y a los apátridas que residan habitualmente en el territorio de uno de los dos países, así como a los miembros de sus familias y derechohabientes.

TRABAJADORES DESPLAZADOS

Como norma general, los trabajadores desplazados están sometidos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral. Ahora bien, si se trata de un traslado temporal pueden mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos que se indican a continuación:

Se aplica a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia españoles o filipinos.

Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Filipinas y para los trabajadores que ejercen su actividad por cuenta propia en España y que se trasladan temporalmente a ejercer su actividad en Filipinas se solicitará, ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.

Los trabajadores por cuenta propia no pueden acogerse a lo dispuesto en este apartado, para que en sus desplazamientos a Estados Unidos superiores a 90 días puedan mantener la legislación española de Seguridad Social. Ahora bien, pueden realizar su solicitud de acuerdo con lo establecido en el apartado "Otras excepciones".

El plazo máximo de duración del desplazamiento es de **cinco años** para los trabajadores por cuenta ajena y de **dos años** para los trabajadores por cuenta propia

Si los trabajadores por cuenta ajena deben prolongar su estancia en ese país más allá de los cinco años inicialmente previstos, el empresario **deberá solicitar con suficiente antelación a la finalización del periodo autorizado, la prórroga** del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.

El plazo máximo de la prórroga es de **dos años**.

<u>JAPON</u>	
<u>PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO</u>	
<u>En relación con España</u>	<u>En relación con Japón</u>
<ul style="list-style-type: none"> Prestaciones de jubilación o retiro. Prestaciones de incapacidad permanente o inutilidad no derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Prestaciones de muerte y supervivencia no derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> Pensión nacional (excepto el Fondo de Pensión Nacional). Seguro de Pensiones de los Asalariados (excepto el Fondo de Pensiones de los Asalariados). Pensión de la Mutua de Funcionarios Nacionales. Pensión de la Mutua de Funcionarios Locales y Personal de Estatus Similar (excepto el sistema de pensiones para miembros elegidos de las corporaciones locales). Pensión de la Mutua del Personal de Colegios Privados
<u>PERSONAS A LAS QUE SE APLICA</u>	
A las personas que estén o hayan estado sujetas a la legislación de cualquiera de las Partes y a sus derechohabientes.	
<u>TRABAJADORES DESPLAZADOS A JAPON</u>	
<p>Como norma general, los trabajadores desplazados están sometidos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral. Ahora bien, si se trata de un traslado temporal pueden mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos que se indican a continuación:</p> <p>Se aplica a todos los trabajadores, independientemente de la nacionalidad de los mismos.</p> <p>Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Japón y los trabajadores por cuenta propia que temporalmente vayan a realizar su actividad en Japón, se solicitará, ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del formulario ES/JP.07 Certificado de legislación aplicable.</p> <p>El plazo máximo de la duración del desplazamiento es de cinco años. Hasta completar este periodo de cinco años se considera desplazamiento inicial.</p> <p>Se considera un desplazamiento nuevo cuando se produce una interrupción de más de dos meses y también cuando se produce una modificación de la empresa en Japón. En este supuesto empieza a computar un nuevo periodo de cinco años.</p> <p>Si los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia deben prolongar su estancia en ese país más allá de los cinco años inicialmente previstos, el empresario o trabajador por cuenta propia deberán solicitar con suficiente antelación a la finalización del periodo autorizado, la prórroga del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.</p>	

GUIA BASICA: TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EXTRANJEROS EN ESPAÑA

IV. Los Convenios Bilaterales/Multilaterales de Seguridad Social.

El Convenio no determina el periodo máximo a tramitar.

TRABAJADORES DESPLAZADOS EN ESPAÑA

Es competencia de la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social, el trámite de las solicitudes de exención de la legislación española de Seguridad Social de los trabajadores desplazados en España manteniendo la legislación japonesa de Seguridad Social.

Los trabajadores sometidos a las disposiciones de Seguridad Social de Japón, ya sean trabajadores por cuenta propia que se trasladen temporalmente a ejercer su actividad en España o trabajadores por cuenta ajena desplazados por su empresa a ejercer su actividad temporalmente en España, durante un periodo de tiempo no superior a cinco años, vendrán provistos del formulario JP/ES.07, expedido por la Autoridad competente japonesa, en el que se declara que el trabajador está sometido a la legislación de Seguridad Social de ese país.

A estos trabajadores se les aplica la legislación española en lo correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales durante el periodo de su desplazamiento en España.

La empresa en España, en la que está desplazado el trabajador, o el trabajador por cuenta propia, son los obligados al pago de las cotizaciones por las contingencias profesionales. El empresario deberá proceder a la apertura de una cuenta de cotización específica para esta contingencia en la que se incluirán los trabajadores afectados. El trabajador desplazado por cuenta propia deberá solicitar el alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Para la realización de estos trámites, empresario y trabajador por cuenta propia deberán dirigirse a la Administración de la Seguridad Social que corresponda según el domicilio donde se realiza la actividad.

Previo a su inclusión en el Sistema de la Seguridad Social española el trabajador debe presentar el formulario JP/ES.07 en la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social, al objeto de la anotación de su desplazamiento en la Base de Datos.

MARRUECOS

Convenio firmado el 8 de noviembre de 1979, entró en vigor el 1 de octubre de 1982 (BOE, de 13 de octubre de 1982)

PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO

En relación con España	En relación con Marruecos
<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia sanitaria por maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes sean o no de trabajo. • Prestaciones por incapacidad temporal y maternidad. • Prestaciones por incapacidad permanente, vejez y muerte y supervivencia. • Protección a la familia. • Reeducación y rehabilitación de inválidos. • Asistencia social y Servicios sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • La legislación sobre el régimen de Seguridad Social. • La legislación sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. • Las disposiciones acordadas por la Autoridad pública relativa a regímenes particulares de Seguridad Social en tanto cubran a asalariados o asimilados y que sean relativas a los riesgos y prestaciones de la legislación sobre los regímenes de Seguridad Social.

PERSONAS A LAS QUE SE APLICA

A los españoles y marroquíes que trabajen o hayan trabajado en ambos países y a sus familiares y supervivientes.

A quienes tengan la condición de apátridas o de refugiados y están o hayan estado sometidos a la legislación de uno o de ambos países, así como a sus familiares y supervivientes.

TRABAJADORES DESPLAZADOS

Como norma general, los trabajadores desplazados están sometidos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral. Ahora bien, si se trata de un traslado temporal pueden mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos que se indican a continuación:

Se aplica a los trabajadores españoles o marroquíes.

Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Marruecos, se solicitará ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.

Los trabajadores por cuenta propia no pueden acogerse a lo dispuesto en este apartado, para que en sus desplazamientos a Marruecos puedan mantener la legislación española de Seguridad Social. Ahora bien, pueden realizar su solicitud de acuerdo con lo establecido en el apartado "Otras excepciones".

El plazo máximo de duración del desplazamiento es de **tres años**.

<u>MEXICO</u>	
<u>Convenio firmado el 25 de abril de 1994, entró en vigor el 1 de enero de 1995 (BOE, de 17 de marzo de 1995)</u>	
<u>PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO</u>	
En relación con España	En relación con Marruecos
<ul style="list-style-type: none"> Pensiones de incapacidad permanente, vejez, muerte y supervivencia. Pensiones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> Pensiones derivadas de los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte. Pensiones derivadas del seguro de riesgos de trabajo.
<u>PERSONAS A LAS QUE SE APLICA</u>	
A los españoles y mexicanos que trabajen en uno o en ambos países y a sus familiares.	
<u>TRABAJADORES DESPLAZADOS</u>	
<p>Como norma general, los trabajadores desplazados están sometidos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral. Ahora bien, si se trata de un traslado temporal pueden mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos que se indican a continuación:</p> <p>Se aplica a los trabajadores españoles o mexicanos.</p> <p>Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en México y para los trabajadores que ejercen su actividad por cuenta propia en España y que se trasladan temporalmente a ejercer su actividad en México, se solicitará ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.</p> <p>El plazo máximo de duración del desplazamiento es de dos años.</p> <p>Si los trabajadores por cuenta ajena o cuenta propia deben prolongar su estancia en ese país más allá de los dos años inicialmente previstos, el empresario o trabajador por cuenta propia deberán solicitar con suficiente antelación a la finalización del periodo autorizado, la prórroga del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.</p> <p>El plazo máximo de la prórroga es de dos años.</p>	

PARAGUAY

Convenio firmado el 25 de abril de 1994, entró en vigor el 1 de enero de 1995 (BOE, de 17 de marzo de 1995)

PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO

En relación con España	En relación con Paraguay
<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones económicas por incapacidad temporal, por enfermedad común o accidente no laboral • Prestaciones económicas por maternidad • Prestaciones económicas de invalidez, vejez, muerte y supervivencia • Prestaciones económicas de protección familiar • Prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones económicas por incapacidad temporal, por enfermedad común o accidente no laboral • Prestaciones económicas por maternidad • Prestaciones económicas por invalidez, vejez, muerte y supervivencia • Prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

PERSONAS A LAS QUE SE APLICA

A las personas que trabajen o hayan trabajado en uno o en ambos países y a sus familiares, beneficiarios y supervivientes.

Respecto a Paraguay, la legislación de Seguridad Social de dicho país no incluye a los trabajadores independientes no estando, en consecuencia, cubiertos por el Convenio. Sin embargo, sí están incluidos aquellos trabajadores que hayan estado sujetos a la legislación de Seguridad Social y que estén aportando voluntariamente a los efectos de completar los requisitos para acceder a la jubilación o pensión.

TRABAJADORES DESPLAZADOS

Como norma general, los trabajadores desplazados están sometidos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral. Ahora bien, si se trata de un traslado temporal pueden mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos que se indican a continuación:

Se aplica a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, independientemente de la nacionalidad de los mismos.

Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Paraguay y para los trabajadores por cuenta propia que ejerzan normalmente su actividad en España y que se trasladen temporalmente a realizar su trabajo a Paraguay, se solicitará ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.

El periodo máximo de la duración del desplazamiento es de **veinticuatro meses**, tanto para los trabajadores por cuenta ajena como para los trabajadores por cuenta propia.

Si el desplazamiento o traslado en ese país debe prolongarse más allá de los dos años antes indicados, el empresario o trabajador por cuenta propia, deberán efectuar la solicitud de prórroga, antes de la finalización del periodo ya autorizado, ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.

El Convenio no determina el periodo máximo de prórroga.

GUIA BASICA: TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EXTRANJEROS EN ESPAÑA

IV. Los Convenios Bilaterales/Multilaterales de Seguridad Social.

PERU	
<u>Convenio firmado el 16 de junio de 2003, entró en vigor el 1 de febrero de 2005 (BOE, de 5 de febrero de 2005)</u>	
PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO	
En relación con España	En relación con Perú
<ul style="list-style-type: none">Asistencia sanitaria, en los casos de enfermedad común o profesional, accidente sea o no de trabajo y maternidad.Incapacidad temporal en los casos de enfermedad común y accidente no laboral.Maternidad y riesgo durante el embarazo.Incapacidad permanente, jubilación y supervivencia.Prestaciones familiares por hijo a cargo.Prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.Subsidio de defunción.	<ul style="list-style-type: none">El Régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud y de otros regímenes de Seguridad Social en lo que se refiere a prestaciones sanitarias y económicas.El Sistema Nacional de Pensiones, así como a sus regímenes especiales en lo referente a prestaciones económicas de invalidez, jubilación y sobrevivencia.El Sistema Privado de Pensiones, en lo referente a las prestaciones económicas de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.
PERSONAS A LAS QUE SE APLICA	
A los trabajadores y pensionistas que estén o hayan estado sujetos a las legislaciones de uno o ambos países firmantes, así como a los miembros de sus familias y derechohabientes.	
TRABAJADORES DESPLAZADOS	
Como norma general, los trabajadores desplazados están sometidos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral. Ahora bien, si se trata de un traslado temporal pueden mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos que se indican a continuación:	
Se aplica a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, independientemente de la nacionalidad de los mismos.	
Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Perú y para los trabajadores por cuenta propia que ejerzan normalmente su actividad en España y que se trasladen temporalmente a realizar su trabajo en Perú, se solicitará ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.	
El periodo máximo de la duración del desplazamiento es de dos años , tanto para los trabajadores por cuenta ajena como para los trabajadores por cuenta propia.	
Si el desplazamiento o traslado en ese país debe prolongarse más allá de los dos años antes indicados, el empresario o trabajador por cuenta propia, deberán efectuar la solicitud de prórroga, antes de la finalización del periodo ya autorizado , ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.	
El periodo máximo de la prórroga es de un año , tanto para los trabajadores por cuenta ajena como para los trabajadores por cuenta propia	

<u>REPUBLICA DOMINICANA</u>	
<u>Convenio firmado el 1 de julio de 2004, entró en vigor el 1 de julio de 2006 (BOE, de 12 de junio de 2006)</u>	
<u>PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO</u>	
En relación con España	En relación con Rep. Dominicana
<ul style="list-style-type: none"> Prestaciones por incapacidad temporal en los casos de enfermedad común y accidente no laboral Prestaciones por maternidad y riesgo durante el embarazo Prestaciones de incapacidad permanente, jubilación y muerte y supervivencia Prestaciones familiares por hijo a cargo Prestaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional 	<ul style="list-style-type: none"> Pensiones y jubilaciones Prestaciones por vejez, discapacidad total y parcial Prestaciones por cesantía por edad avanzada Prestaciones de sobrevivencia Subsidios por enfermedad, maternidad y lactancia Servicios de estancias infantiles
<u>PERSONAS A LAS QUE SE APLICA</u>	
<p>Trabajadores nacionales de cada una de las Partes Contratantes, así como a los miembros de sus familias.</p> <p>Personas que tengan la condición de refugiados o apátridas, que residan habitualmente en el territorio de una de las Partes, así como a los miembros de sus familias.</p> <p>Miembros de la familia de un trabajador que sean nacionales de uno de los dos países, cualquiera que sea la nacionalidad del trabajador, siempre que éste haya estado sometido a la legislación de uno o de ambos países.</p>	
<u>TRABAJADORES DESPLAZADOS</u>	
<p>Como norma general, los trabajadores desplazados están sujetos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral. Ahora bien, si se trata de un traslado temporal, pueden mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos que se indican a continuación.</p> <p>Se aplica a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia con nacionalidad española o de la República Dominicana.</p> <p>Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en la República Dominicana y para los trabajadores por cuenta propia que ejerzan normalmente su actividad en España y que se trasladen temporalmente a realizar su trabajo a ese país, se solicitará ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.</p> <p>El periodo máximo de la duración del desplazamiento es de tres años, tanto para los trabajadores por cuenta ajena como para los trabajadores por cuenta propia.</p> <p>Si el desplazamiento o traslado en ese país debe prolongarse más allá de los tres años antes indicados, el empresario o trabajador por cuenta propia, deberán efectuar la solicitud de prórroga, antes de la finalización del período ya autorizado, ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social. El periodo máximo de la prórroga es de dos años, tanto para los trabajadores por cuenta ajena como para los trabajadores por cuenta propia.</p>	

RUSIA

Convenio firmado el 11 de abril de 1994, entró en vigor el 22 de febrero de 1996 (BOE, de 24 de febrero de 1996)

PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO

En relación con España	En relación con Rusia
<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones por incapacidad temporal y maternidad. • Prestaciones por incapacidad permanente, jubilación y supervivencia. • Prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. • Prestaciones familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestación por incapacidad laboral transitoria, embarazo y parto, natalidad, cuidado del niño y subsidio por defunción. • Prestaciones por jubilación, invalidez y supervivencia. • Prestaciones sociales. • Prestaciones familiares y maternidad.

PERSONAS A LAS QUE SE APLICA

A los españoles y rusos que trabajen o hayan trabajado en uno o en ambos países y a los miembros de su familia

TRABAJADORES DESPLAZADOS

Como norma general, los trabajadores desplazados están sometidos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral. Ahora bien, si se trata de un traslado temporal pueden mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos que se indican a continuación:

Se aplica a los trabajadores españoles o de la Federación rusa.

Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en la Federación Rusa, se solicitará ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.

Los trabajadores por cuenta propia no pueden acogerse a lo dispuesto en este apartado, para que en sus desplazamientos a la Federación de Rusia puedan mantener la legislación española de Seguridad Social. Ahora bien, pueden realizar su solicitud de acuerdo con lo establecido en el apartado "Otras excepciones".

El plazo máximo de duración del desplazamiento es de **cinco años**.

Si los trabajadores por cuenta ajena deben prolongar su estancia en ese país más allá de los cinco años inicialmente previstos, el empresario **deberá solicitar con suficiente antelación a la finalización del periodo autorizado**, la prórroga del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.

El plazo máximo de la prórroga no está especificado.

TUNEZ

Convenio firmado el 26 de febrero de 2001, entró en vigor el 1 de enero de 2002 (BOE, de 26 de diciembre de 2001)

PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO

En relación con España	En relación con Túnez
<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia sanitaria por maternidad, enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo. • Prestaciones económicas por incapacidad temporal en casos de enfermedad común y accidente no laboral. • Prestaciones económicas por maternidad. • Prestaciones por incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia. • Prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales. • Prestaciones familiares por hijos a cargo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las prestaciones de los Seguros Sociales (enfermedad, maternidad y muerte). • La reparación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. • Las prestaciones del Seguro de invalidez, vejez y supervivencia. • Las prestaciones familiares.

PERSONAS A LAS QUE SE APLICA

A los españoles y tunecinos que trabajen o hayan trabajado en ambos países y a sus familiares y supervivientes.

Asimismo se aplica a quienes tengan la condición de refugiados y a los apátridas que residan habitualmente en uno de los dos países, así como a los miembros de sus familias y supervivientes.

TRABAJADORES DESPLAZADOS

Como norma general, los trabajadores desplazados están sometidos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral. Ahora bien, si se trata de un traslado temporal pueden mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos que se indican a continuación:

Solo se aplica a los trabajadores españoles o tunecinos.

Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Túnez se solicitará, ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del certificado de desplazamiento.

Los trabajadores por cuenta propia no pueden acogerse a lo dispuesto en este apartado, para que en sus desplazamientos a Túnez puedan mantener la legislación española de Seguridad Social. Ahora bien, pueden realizar su solicitud de acuerdo con lo establecido en el apartado "Otras excepciones".

El plazo máximo de la duración del desplazamiento es de **veinticuatro meses**.

Si los trabajadores por cuenta ajena deben prolongar su estancia en ese país más allá de los dos años inicialmente previstos, el empresario deberá solicitar con suficiente antelación a la finalización del periodo autorizado, la prórroga del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social. El plazo máximo de la prórroga es de **dos años**.

UCRANIA

Convenio firmado el 7 de octubre de 1996, entró en vigor el 27 de marzo de 1998 (BOE, de 4 de abril de 1998)

PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO

En relación con España	En relación con Túnez
<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral y maternidad. • Prestaciones por invalidez, jubilación, muerte y supervivencia. • Prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. • Prestaciones familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones por incapacidad temporal, por embarazo y parto, nacimiento del niño y cuidado del niño. • Prestación por jubilación, invalidez y supervivencia • Prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. • Subsidio de defunción • Prestaciones familiares por hijos. • Prestaciones sociales.

PERSONAS A LAS QUE SE APLICA

A los españoles y ucranianos que trabajen o hayan trabajado en uno o en ambos países y a sus familiares beneficiarios.

A quienes tengan la condición de refugiados y a los apátridas, que residan en el territorio de uno de los dos países, así como a sus familiares beneficiarios.

También se aplica a los españoles y ucranianos que sean, familiares beneficiarios de un trabajador, cualquiera que sea la nacionalidad de éste, siempre que dicho trabajador haya estado sometido a la legislación de uno o de ambos países.

TRABAJADORES DESPLAZADOS

Como norma general, los trabajadores desplazados están sujetos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral. Ahora bien, si se trata de un traslado temporal pueden mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos que se indican a continuación:

Se aplica a los trabajadores españoles o ucranianos

Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Ucrania y para los trabajadores que ejercen su actividad por cuenta propia en España y que se trasladan temporalmente a ejercer su actividad en Ucrania se solicitará ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.

El plazo máximo de duración del desplazamiento es de dos años.

Si los trabajadores por cuenta ajena o cuenta propia deben prolongar su estancia en ese país más allá de los dos años inicialmente previstos, el empresario o trabajador deberán solicitar con suficiente antelación a la finalización del periodo autorizado, la prórroga del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.

El plazo máximo de la prórroga es de **dos años**.

URUGUAY

[Convenio firmado el 1 de diciembre de 1997, entró en vigor el 1 de abril de 2000 \(BOE, de 24 de febrero de 2000\)](#)

PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO

En relación con España	En relación con Uruguay
<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones económicas por maternidad. • Prestaciones por incapacidad permanente, vejez, muerte y supervivencia. • Prestaciones de protección familiar. • Prestaciones económicas por accidente de trabajo y enfermedad profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • El régimen en materia de prestaciones por maternidad. • Los regímenes de jubilaciones y pensiones basadas en el sistema de reparto o de capitalización individual. • El régimen en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

PERSONAS A LAS QUE SE APLICA

A las personas que trabajen o hayan trabajado en uno o en ambos países y a sus familiares y supervivientes.

TRABAJADORES DESPLAZADOS

Como norma general, los trabajadores desplazados están sometidos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral. Ahora bien, si se trata de un traslado temporal pueden mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos que se indican a continuación:

Se aplica a los trabajadores de cualquier nacionalidad

Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Uruguay se solicitará ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento.

El plazo máximo de duración del desplazamiento es de **24 meses**.

Si los trabajadores por cuenta ajena deben prolongar su estancia en ese país más allá de los dos años inicialmente previstos, el empresario deberá solicitar con suficiente antelación a la finalización del periodo autorizado, la prórroga del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social.

El plazo máximo de la prórroga no está especificado, pero la Seguridad Social de Uruguay no autoriza más de **24 meses**.

VENEZUELA

Convenio firmado el 12 de mayo de 1988, entró en vigor el 1 de julio de 1990 (BOE, de 7 de julio de 1990)

PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL CONVENIO

En relación con España	En relación con Túnez
<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones por incapacidad temporal en casos de enfermedad común y accidente no laboral y por maternidad. • Prestaciones por incapacidad permanente, vejez, muerte y supervivencia. • Prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incapacidad temporal. • Incapacidad parcial o invalidez. • Vejez. • Sobrevivientes. • Asignación por muerte.

PERSONAS A LAS QUE SE APLICA

A los españoles y venezolanos que trabajen o hayan trabajado en uno o en ambos países así como a los miembros de su familia.

A los refugiados y a los apátridas, que residan habitualmente en el territorio de uno de los dos países.

También se aplica a los familiares beneficiarios de un trabajador que sean nacionales de una de las Partes Contratantes, aunque dicho trabajador no sea nacional de ninguna de ellas.

TRABAJADORES DESPLAZADOS

Como norma general, los trabajadores desplazados están sometidos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral. Ahora bien, si se trata de un traslado temporal pueden mantener la legislación española de Seguridad Social en los términos y requisitos que se indican a continuación:

Se aplica a los trabajadores por cuenta ajena españoles o venezolanos.

Para los trabajadores por cuenta ajena, que ejercen su actividad en una empresa española y que son desplazados por la misma a realizar temporalmente su actividad en Venezuela se solicitará ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, la expedición del correspondiente certificado de desplazamiento. El plazo máximo de duración del desplazamiento es de **dos años**.

Si los trabajadores por cuenta ajena deben prolongar su estancia en ese país más allá de los dos años inicialmente previstos, el empresario deberá solicitar con suficiente antelación a la finalización del periodo autorizado, la prórroga del mantenimiento de la legislación española de Seguridad Social ante la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social. El plazo máximo de la prórroga es de **un año**.