

Dossier Movilidad Internacional Directivos

Con el presente documento, pretendemos presentar de forma resumida y esquemática, la normativa imprescindible que afecta a los Directivos y a su movilidad internacional, bajo un esquema de derecho comparado, y dentro del ámbito de la normativa laboral, de seguridad social y de extranjería o movilidad internacional.

España

1. MARCO NORMATIVO

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Orden por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio que corresponda.
- REGLAMENTO (CE) No 883/2004 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.
- REGLAMENTO (CE) No 987/2009 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 16 de septiembre de 2009 por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) no 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.
- ORDEN ISM/835/2023 por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español.
- Convenios bilaterales firmados por España en materia de seguridad social.
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

2. NORMATIVA LABORAL

Se define al personal de alta dirección como aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

Categoría [xxx]



La relación laboral del personal de alta dirección con su empresa es especial y como tal, tiene particularidades en su regulación con respecto a una relación laboral ordinaria. Dichas particularidades afectan a las siguientes materias:

- El contrato debe **redactarse por escrito** indicando **objeto, retribución y duración** de este.
- Podrá concertarse un **periodo de prueba de hasta 9 meses** en contrataciones indefinidas.
- **No** existe obligación de **registrar la jornada** realizada.
- Existe un **pacto de no concurrencia** mientras permanezca vigente la relación laboral especial, salvo previsión expresa en contrario.
- Puede establecerse un **pacto de no concurrencia una vez finalizada la relación laboral** especial, durante un máximo de dos años siempre que se acredite un efectivo interés industrial o comercial; y se ofrezca una compensación adecuada.
- **Extinción:**
 - Por **voluntad de la persona trabajadora:**
 - Sin causa, pero mediando **preaviso de entre 3 y 6 meses** en función de lo pactado en el contrato.
 - **Sin preaviso y con derecho a indemnización**, en situaciones de incumplimientos graves de la Empresa.
 - Por **voluntad de la Empresa:**
 - Sin causa, pero **mediando preaviso de entre 3 y 6 meses** en función de lo pactado en el contrato y, además, **con derecho a la indemnización** pactada en contrato para estas situaciones o en su defecto indemnización de 7 días por año de contrato con un máximo de seis mensualidades.
 - Por **despido con causa** en incumplimientos contractuales, **sin indemnización salvo la declaración de la improcedencia** en cuyo caso tendría derecho a una indemnización de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.
- Competencia del orden jurisdiccional social para cualquier tipo de controversia.

3. NORMATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL

- **En relación con las cotizaciones y el salario:**

Debe considerarse como **salario la totalidad de las percepciones recibidas** por los trabajadores, en dinero o en especie que retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Es habitual en las relaciones de Alta Dirección, que la retribución incorpore conceptos **salariales diferentes y adicionales a los propios del Convenio Colectivo** de aplicación, o diferentes beneficios sociales que se considerarán salario.

Ahora bien, a efectos de cotización, **en 2025 la Base Máxima es de 4.909,32 €**. Esto quiere decir que los tipos de cotización previstos en la normativa se aplicarán como máximo sobre el anterior importe, aunque la retribución total percibida sea superior.



- **En materia de seguridad social:**

Quedan sujetos al sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas, los **españoles que residen en España** y los **extranjeros que residen o se encuentren legalmente en España**, siempre que, en ambos supuestos, **ejerzan su actividad en territorio nacional**.

Es decir, si la persona de Alta Dirección reside en España, y presta servicios desde aquí, le será de aplicación la normativa de seguridad social española.

En el mismo sentido se pronuncia la normativa comunitaria estableciendo como regla general para la determinación de la ley aplicable, referida a la **ley del lugar de trabajo o lex loci laboris** (Rgto CE/883/2004 art.11).

Esto quiere decir que, si un trabajador contratado por una empresa española presta servicios desde Alemania, será la normativa de seguridad social alemana la que resulta de aplicación.

No obstante, se establecen tres excepciones a esa norma general:

1. La prevista en el art. 12 del Reglamento CE/883/2004 que recoge los supuestos de **desplazamiento temporal** en el que una empresa envía a la persona trabajadora a realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro. En este caso se mantiene la seguridad social del Estado miembro en el que la Empresa desarrolla habitualmente sus actividades y tiene la sede social.
2. La prevista en el art. 13 del Reglamento CE/883/2004 cuando se ejercen **actividades en dos más Estados miembros** siempre que la persona trabajadora no ejerza una parte sustancial de sus actividades en el Estado miembro de su residencia. En este caso también se aplica la legislación del Estado miembro en el que la empresa que la ocupa principalmente tenga su sede.
3. La prevista en el art. 16 del Reglamento CE/883/2004, que faculta a los Estados firmar **acuerdos que desarrollen estas excepciones**.

4. NORMATIVA DE EXTRANJERÍA O MOVILIDAD INTERNACIONAL

- **Movilidad hacia España:**

En caso de querer contratar una persona extracomunitaria para un puesto de Alta Dirección habrá que cumplir con la normativa migratoria tramitando en su caso un visado o autorización de residencia y trabajo y posteriormente, cursar el alta en seguridad social.

En este sentido, si la persona es de un país a cuyos nacionales se les exige visado, antes de viajar, deberá gestionar un visado de trabajo ante el Consulado español de su lugar de residencia.

Una modalidad de autorización de residencia y trabajo que puede encajar en este perfil de persona trabajadora es la **autorización de residencia y trabajo como profesional altamente cualificado**. Requiere que la persona con contrato de Alta Dirección perciba un salario mínimo anual y acredite tener titulación universitaria.



Este permiso lo tramita inicialmente la empresa, estando presente en España en situación legal la persona a contratar o estando en su país de origen, en cuyo caso, tras la obtención de la residencia, se tramita el visado.

Otra modalidad de autorización de residencia y trabajo interesante, en casos de movilidad de trabajadores de Alta dirección hacia España es la **autorización de residencia y trabajo por traslado ICT**. En este supuesto, la persona desplazada mantendría el contrato con la empresa en origen, que debe tener una relación comercial o formar parte del mismo grupo que la empresa española de destino.

La tramitación del permiso es idéntica que en el supuesto anterior, pero se exige que se acredite que la persona desplazada sigue cubierta por la seguridad social de origen, en casos de movilidad intracomunitaria a través del certificado de cobertura A1, o en casos de movilidad internacional aportando el certificado de cobertura de origen de conformidad con lo que el convenio bilateral de seguridad social entre España y el país de origen establezca. Si no hay convenio, será necesario cursar el alta en España.

- **Movilidad de España al extranjero:**

Si la persona contratada en régimen de Alta Dirección en España va a ser desplazada al extranjero, habrá que diferenciar la situación en supuestos de movilidad intracomunitaria; movilidad a países con convenio de seguridad social, y movilidad a países sin convenio.

En la **movilidad intracomunitaria**, se podrá solicitar durante **24 meses (prorrogables)** la aplicación de la **seguridad social española**, manteniéndose en ese caso el contrato y la seguridad social de origen.

Ahora bien, deberán **respetarse las posibles condiciones laborales más beneficiosas** que la normativa del país comunitario de destino tenga, en materia de **jornadas máximas, descansos, vacaciones y en materia retributiva**, en su caso.

En la **movilidad a países extracomunitarios con los que España tenga un convenio de seguridad social firmado**, habrá que estar al contenido del convenio en concreto para la duración máxima del desplazamiento, pero se podrá mantener la cobertura de la seguridad social española tramitando la empresa el **Modelo TA300** ante la seguridad social, de manera previa al desplazamiento. Además, habrá que verificar los requisitos migratorios que pueda tener el país en cuestión.

Por última, en supuestos de **movilidad a países extracomunitarios sin convenio de seguridad social firmado**, o sin que dicho convenio incluya todas las coberturas, se considerarán en situación asimilada al alta aquellas personas trabajadoras desplazadas. Esto quiere decir que se mantendrá la obligación de cotizar en España mientras se mantenga la relación laboral.

Igualmente, en supuestos en los que, habiendo convenio bilateral, se haya superado la duración máxima del desplazamiento, las personas desplazadas podrán seguir en situación asimilada a la de alta a partir de ese momento.



Desde ECIJA, quedamos a
vuestra disposición ante
cualquier consulta
relacionada con esta
materia.