Régimen de expatriados

El mercado global crea oportunidades y exigencias que hasta ahora tenían respuesta en el mercado local. La especialización y la inversión de las empresas en sus empleados clave, hacen que no siempre la oferta local pueda satisfacer una necesidad concreta o urgente. La movilidad es una práctica extendida en las multinacionales. Sin embargo, lo que constituye verdaderamente una **herramienta de competencia es la gestión de esta movilidad**.

Inicialmente una oferta de movilidad internacional suele apreciarse y valorarse de forma positiva por el candidato porque supone un incentivo profesional y una mejora económica. Sin embargo, la expatriación de trabajadores no sólo afecta económica y fiscalmente al propio trabajador sino que conlleva una serie de ajustes para y en su entorno que deben tenerse en cuenta para realizar una valoración final. Las multinacionales deberán realizar una correcta gestión de la movilidad de sus ejecutivos y empleados, atendiendo a todos los criterios que serán esenciales en el entorno del desplazado para que su proyecto empresarial se realice con éxito.

Desde la preparación del desplazamiento en la comunicación y negociación de retribución, siguiendo en el desarrollo y adaptación en el exterior, como en la repatriación, el expatriado verá su ámbito personal, familiar y social modificado. Una correcta planificación facilitará a las empresas optimizar el proceso de expatriación para que resulta beneficioso para empresa y expatriado.

Régimen Fiscal de Expatriados. Artículo 7 p) Ley 35/2006, del IRPF

1. El desplazado **no debe perder la condición de residente fiscal en España** y seguirá siendo contribuyente del IRPF, debiendo tributar por su renta mundial.
2. Países de destino del desplazado con **Convenio de Doble Imposición** con España
3. En ausencia de CDI, con **impuesto análogo al IRPF y que no sean paraísos fiscales**
4. **Máximo exento del impuesto de 60.100 euros.**
5. El trabajo debe ser realizado para una empresa o entidad no residente en España o un establecimiento permanente **situado en el extranjero**, con especial atención a las situaciones en que exista vinculación entre la entidad empleadora y la extranjera.

Es recomendable que las empresas apliquen directamente este régimen cuando efectúan la retención de las rentas que sí están sujetas.

Régimen de excesos. Artículo 9 A) 3 b) del Reglamento del IRPF

Este régimen es incompatible con el Régimen de Excesos del artículo 9 A) 3 b) del Reglamento del IRPF, con independencia del importe. Este artículo preve la exención de gravámen del exceso que percibe el empleado desplazado sobre la retribución que obtendría en iguales condiciones en España (sueldo, antigüedad, pagas extraordinarias, plus por categoría, beneficios etc).