

## MANUAL DE EXENCIÓN FISCAL APLICABLE A LOS VIAJES REALIZADOS AL EXTRANJERO

### 1. OBJETO. *¿Para qué se publica este manual?*

Este manual tiene por objeto definir el alcance y los criterios para la aplicación de la exención de los rendimientos del trabajo percibidos por trabajos efectivamente realizados en el extranjero, regulada en el artículo 7.p) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre (en adelante, LIRPF), del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, para los empleados que realicen viajes al extranjero y que tengan su residencia fiscal en España.

### 2. ALCANCE. *¿A quiénes afecta este manual?*

La presente norma será de aplicación a los empleados que realicen viajes al extranjero por motivos laborales, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en la normativa vigente.

El empleado debe realizar su trabajo de manera efectiva en el extranjero y no desde España, por lo que debe existir un desplazamiento físico del trabajador al extranjero.

El trabajo desarrollado en el extranjero deberá realizarse en beneficio de una empresa o entidad no residente en territorio español o un establecimiento permanente radicado en el extranjero, resultando indiferente a estos efectos si se trata de una entidad vinculada o no.

### 3. DIRECTRICES. *¿Qué criterios generales se aplican en este manual?*

#### 3.1. Marco jurídico-fiscal.

La exención de los rendimientos del trabajo percibidos por trabajos efectivamente realizados en el extranjero, se encuentra regulada en el Artículo 7, letra p) de la LIRPF y en el Artículo 6.2 del Real Decreto 439/2007, de 3 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en adelante, RIRPF). La finalidad con la que fue creada dicha exención es la de promover la internacionalización de las empresas españolas, promocionando la movilidad laboral de sus empleados que cumplan los requisitos que a continuación se exponen.

Esta exención es incompatible con el régimen de excesos excluido de tributación para los empleados destinados en el extranjero con carácter permanente (las conocidas como “primas de expatriación”), previsto en el artículo 9.A.3 b) del RIRPF, por lo que el trabajador que cumpliera con los requisitos para beneficiarse de cualquiera de las dos exenciones deberá optar por una de ellas.

### **3.2. Requisitos para la aplicación de la exención establecida en el artículo 7.p) LIRPF.**

El empleado debe tener la consideración de residente fiscal en España y obtener rendimientos del trabajo sujetos al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas:

Para la aplicación de la citada exención es necesario que el empleado tenga la consideración de residente fiscal en España, en virtud de lo establecido en el artículo 9 de la LIRPF. Por consiguiente, esta exención no resulta de aplicación, con carácter general, al personal expatriado, salvo que en el año de comienzo de la expatriación o en el año de finalización de la misma, dicho personal expatriado, en nómina de alguna sociedad española de Grupo Cementos Portland Valderrivas, no pierda su condición de residente fiscal o bien la recupere posteriormente.

Para aplicar la exención es necesario que los rendimientos del trabajo deriven de una relación laboral o estatutaria o de un trabajo personal, así como de relaciones laborales de carácter especial.

La Dirección Fiscal controlará que el empleado que solicite el beneficio de dicha exención tenga la consideración de residente fiscal en España, y, por tanto, se le estén practicando retenciones a cuenta del IRPF en el correspondiente modelo 111 (mensual) /190 (resumen anual).

El empleado debe desplazarse efectivamente al extranjero:

Es imprescindible que el empleado realice su trabajo de manera efectiva en el extranjero y no desde España, es decir, debe existir un desplazamiento físico del trabajador al extranjero, ya que la prestación del servicio debe realizarse fuera de España.

El destinatario de los trabajos ha de ser una empresa o entidad no residente en España o un establecimiento permanente en el extranjero:

El destinatario de los servicios prestados por el empleado deberá ser, en todo caso, una empresa o entidad no residente en España o un establecimiento permanente radicado en el extranjero.

El trabajo realizado debe producir una ventaja o utilidad para la sociedad extranjera:

Si el empleado desarrolla el trabajo en cuestión para una entidad extranjera vinculada (con carácter general, cualquier entidad del Grupo Cementos Portland Valderrivas), o para un establecimiento

permanente situado en el extranjero, se entenderá que los trabajos se han realizado para dicha entidad o establecimiento permanente cuando el citado trabajo produzca o pueda producir una ventaja o utilidad a la entidad destinataria. Con carácter general, se entiende que un servicio intragrupo es susceptible de producir una ventaja o utilidad para su destinataria, cuando una empresa independiente estaría dispuesta a pagar a un tercero por el mismo o a ejecutarlo por sí misma (si tuviera la capacidad o los medios para hacerlo).

Sin ánimo de exhaustividad y a título ejemplificativo, se lista a continuación la tipología de servicios intragrupo susceptibles de producir una ventaja o utilidad para su destinatario y, por tanto, de dar lugar a la exención de referencia:

- ✓ Servicios de ingeniería.
- ✓ Servicios de planificación, coordinación y control presupuestario.
- ✓ Servicios de asesoría financiera y contable.
- ✓ Servicios jurídicos y/o fiscales.
- ✓ Servicios informáticos
- ✓ Servicios de asistencia en las áreas de producción, compra, distribución y comercialización.
- ✓ Servicios de gestión de personal.

Al contrario, no serán idóneos aquellos servicios que redunden en beneficio principalmente de la entidad empleadora del trabajador, como, por ejemplo:

- ✓ La búsqueda de acuerdos comerciales o realización de estudios de mercado para la propia entidad prestadora del servicio.
- ✓ Organización de juntas de accionistas.
- ✓ Servicios relacionados con la adquisición de filiales.

En caso de duda, la Dirección Fiscal establecerá el criterio técnico al respecto de si el servicio prestado por el trabajador en cuestión cumple con los requisitos para beneficiarse de la exención de referencia.

Cuando se trate de servicios prestados conjuntamente a favor de varias entidades del Grupo, también será posible la aplicación de la exención, si bien será preciso determinar si entre las entidades beneficiarias de aquellos servicios existe alguna entidad residente en España o en un paraíso fiscal, dado que en ambos casos el tiempo imputable a la prestación de tales servicios deberá excluirse a los efectos del cómputo del número total de días de permanencia en el extranjero. A tal fin, y siempre que no sea posible la individualización del tiempo dedicado a cada entidad, será necesario que el

trabajador distribuya el tiempo total de la prestación entre las entidades destinatarias de los servicios de acuerdo con unas reglas de reparto que atiendan a criterios de racionalidad.

En caso de duda, la Dirección Fiscal establecerá el criterio técnico al respecto.

En el país de destino debe existir un impuesto de naturaleza idéntica o análoga al IRPF:

Para poder aplicar la citada exención es necesario que en el territorio al que se desplaza el empleado se aplique un impuesto de naturaleza idéntica o análoga al IRPF. Se considerará cumplido este requisito cuando el país o territorio en el que se realicen los trabajos tenga suscrito con España un Convenio para evitar la doble imposición internacional (CDI) y contenga una cláusula de intercambio de información.

A efectos ilustrativos, se adjunta como Anexo I cuadro de países con respecto a los cuales se podría aplicar la mencionada exención, bien por la existencia de un CDI o de un impuesto de naturaleza idéntica o análoga al IRPF.

En ningún caso resultará de aplicación la exención si el país donde se realizan los trabajos es catalogado como paraíso fiscal. Se adjunta como Anexo II listado de países considerados paraísos fiscales por el ordenamiento fiscal español.

En el caso de realizarse los trabajos en algún país no incluido en alguno de los Anexos anteriores, la Dirección Fiscal determinará la aplicabilidad o no de la exención de referencia.

La exención tendrá como límite máximo 60.100 euros, según la legislación actualmente en vigor; este importe se actualizará de acuerdo con los cambios y/o modificaciones que se produzcan en la legislación aplicable.

Los rendimientos considerados como exentos de tributación no podrán superar el límite de 60.100 euros anuales, o el límite vigente en el momento del devengo de la renta. El exceso sobre esta cantidad tributará al tipo impositivo que corresponda.

#### **4. PROCESO. *¿Cuál es el procedimiento de aplicación de la exención?***

##### **4.1. Solicitud de la exención.**

El empleado podrá optar por beneficiarse de dicha exención de forma voluntaria, comunicando su deseo a la Dirección Fiscal. Para ello, será obligatorio que manifieste su conformidad con el régimen

de responsabilidad previsto en el presente manual (Sección 5 siguiente), mediante la aceptación de la cláusula elaborada a tal efecto, que se adjunta como Anexo III.

Para que dicha solicitud sea tramitada, es requisito sine qua non igualmente la aprobación de la misma por parte de su superior jerárquico y la Dirección Fiscal. Los superiores jerárquicos serán directamente responsables de la autorización de viajes y del respeto a las normas del presente documento, si bien, en todo caso, será la Dirección Fiscal quien resuelva la idoneidad, o no, de la aplicación de la exención y de los días computables.

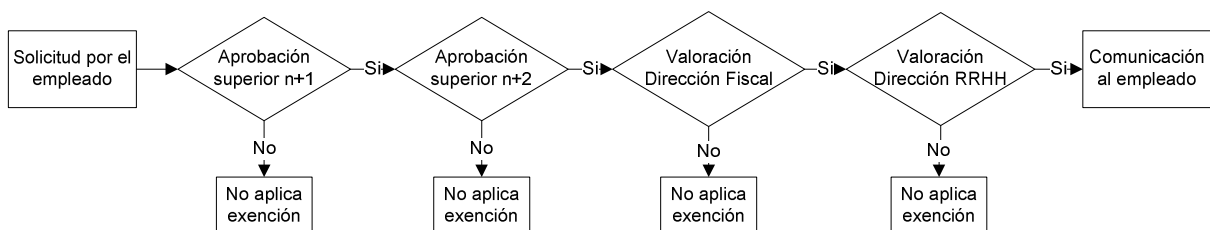
En el caso de los Directores Corporativos, la solicitud de exención será firmada por el Director Corporativo de RR.HH. y entregada a la Dirección Fiscal.

#### 4.2. Aceptación de la aplicación de la exención.

La Dirección Fiscal valorará, conforme a los criterios legalmente establecidos, si el trabajo desarrollado por el empleado en el extranjero es susceptible de beneficiarse de la exención de referencia, el cumplimiento de los requisitos de documentación que se exponen en el apartado 4.4 siguiente, y decidirá si procede o no la aplicación de la exención, comunicando su decisión a la Dirección de RRHH, que analizará toda la documentación y comunicará al empleado la decisión tomada.

#### 4.3. Workflow de aprobación.

A efectos aclaratorios, se adjunta a continuación un esquema del proceso de solicitud y aprobación de la exención de referencia:



#### 4.4. Documentación justificativa de los desplazamientos al extranjero.

Para la aplicación de la exención de referencia es necesario que el empleado acredite tanto que se ha desplazado efectivamente al extranjero, como que ha prestado servicios que producen o pueden producir un beneficio a una entidad extranjera. En este sentido, es requisito imprescindible la entrega

de la siguiente documentación mínima por parte del trabajador para que resulte de aplicación la exención:

Documentación acreditativa del desplazamiento: Billetes de avión o tren, facturas de hotel, taxis y restaurantes, y/o justificantes de otros gastos que acrediten ese desplazamiento.

Documentación acreditativa del trabajo desarrollado: Agenda de trabajo, acta de las reuniones mantenidas, presentaciones y/o cualquier otro documento de trabajo que pruebe que el mismo se ha prestado en beneficio de la entidad extranjera (contratos suscritos, acuerdos comerciales firmados, ofertas presentadas, etc.).

**SIN LA DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA MENCIONADA  
LA EMPRESA NO APLICARÁ LA EXENCIÓN**

#### 4.5. Cálculo de la exención.

La Dirección de Recursos Humanos determinará el importe de la retribución correspondiente a los servicios prestados en el extranjero en base a la información que faciliten los empleados que hayan solicitado el beneficio de la exención.

A estos efectos, los empleados deberán observar las siguientes reglas en la determinación del número de días trabajados en el extranjero:

- ✓ En cuanto a los días en los que el empleado inicie y finalice el viaje, sólo se computará uno de los dos días como exento de tributación.
- ✓ En caso de ir y volver en el mismo día, se computará un día de trabajo en el extranjero.
- ✓ No se computarán en ningún caso los días correspondientes a fines de semana en los que el empleado voluntariamente decida quedarse en el extranjero por motivos personales.

La remuneración a considerar para calcular la retribución exenta será la resultante de multiplicar el salario/día del empleado por el número de días en los que el citado empleado permanezca en el extranjero y justifique que ha desarrollado trabajos en beneficio para la entidad extranjera, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$SE = \frac{SBA}{DA} \times DE + RE$$

Donde:

SE: Salario correspondiente a los servicios prestados en el extranjero.

SBA: A estos efectos, el SBA será:

- ✓ Empleados de convenio que soliciten la exención: La exención se aplicará a los conceptos fijos de salario devengado los días en el extranjero.
- ✓ Empleados con salario pactado (fuera de convenio) que soliciten la exención: la exención se aplicará al salario base devengado los días en el extranjero.

DA: Días naturales de cada año.

DE: Días naturales en el extranjero a los que sea aplicable el artículo 7.p), de acuerdo con los criterios establecidos.

RE: Retribuciones específicas percibidas por el trabajador como consecuencia de su desplazamiento al extranjero, a las que no se aplique el régimen de excesos previsto en el artículo 9.A.3 b) del RIRPF.

#### **4.6. Plazos para la comunicación de la información.**

Una vez recibida la documentación correspondiente, el cálculo de dicha exención se efectuará en el mismo mes en curso en la medida que sea posible o, en su defecto, en el mes siguiente, siempre teniendo en cuenta que las citadas regularizaciones se deben realizar en el mismo ejercicio fiscal.

El importe de la exención anual aplicada se recogerá por la Empresa en el certificado de retenciones correspondiente, por lo que el empleado podrá beneficiarse de la misma en su declaración de IRPF.

Para los viajes realizados durante el ejercicio 2014, se establece como fecha límite para el envío de las solicitudes y la documentación correspondiente, el próximo **23 de diciembre**.

Para el ejercicio 2015 y posteriores, se establece como plazo límite para la solicitud de la exención **un mes después del viaje**.

#### **4.7. Escenarios de aplicación de la exención.**

##### Escenario A:

Empleado que no ha viajado durante los primeros meses de 2014, pero que desde octubre a diciembre realiza algunos desplazamientos susceptibles de aplicación de la exención:

Si mantiene la residencia fiscal en España (asumiendo el cumplimiento del resto de requisitos), en las nóminas de octubre a diciembre se aplicará la exención contemplada en el 7p.

##### Escenario B:

Empleado que ha viajado durante los primeros meses de 2014 no aplicando la exención del 7p; se contemplan dos posibilidades:

1ª.- Desde octubre a diciembre realiza nuevos desplazamientos susceptibles de aplicación de la exención:

Si mantiene la residencia fiscal en España (asumiendo el cumplimiento del resto de requisitos), en las nóminas de octubre a diciembre se aplicará la exención correspondiente y se regularizará la exención por los desplazamientos realizados durante los meses anteriores.

2ª.- No realiza ningún viaje más este ejercicio:

Si mantiene la residencia fiscal en España (asumiendo el cumplimiento del resto de requisitos), en las nóminas de octubre a diciembre se regularizará la exención por los desplazamientos realizados durante los meses anteriores.

##### Escenario C:

Empleado que ha viajado durante los primeros meses del año, no aplicándose el 7p, y posteriormente se va expatriado al extranjero. Recibió nómina durante los primeros meses en España por la que se le retuvo y no se aplicó la exención del 7p:

- Si mantiene la residencia fiscal en España (asumiendo el cumplimiento del resto de requisitos):

En las nóminas de octubre a diciembre se aplicará la exención correspondiente y se regularizará la exención por los desplazamientos realizados durante los meses anteriores (con el límite establecido en la legislación).

- Si pierde la residencia fiscal en España (al margen del cumplimiento del resto de requisitos):

Deja de ser contribuyente, pasando a tributar como “No Residente”, por lo que no tiene posibilidad de aplicar la exención del 7p.

#### Escenario D:

Desde enero de 2015 en adelante, empleado que realice viajes susceptibles de aplicación de la exención del 7p:

Si mantiene la residencia fiscal en España (asumiendo el cumplimiento del resto de requisitos), se aplicará la exención correspondiente conforme a lo recogido en el apartado 4.6.

### **5. RESPONSABILIDAD. *¿Cuál es la responsabilidad del empleado que solicite la exención?***

Como se ha señalado en el apartado 4.1 anterior, para que la empresa aplique la exención de referencia es obligatorio que el empleado haya leído el presente Manual y acepte el régimen de responsabilidad que a continuación se establece.

El empleado que quiera disfrutar de la exención se comprometerá a la devolución a la Compañía de las retenciones no practicadas, así como de los intereses de demora que pudieran exigirse por la Inspección de Tributos, en caso de que ésta cuestionara la procedencia de la exención como consecuencia de:

- ✓ La falsedad de los documentos entregados a la Compañía o
- ✓ El uso fraudulento del procedimiento de aplicación de la exención por parte del empleado.

El reembolso por parte del empleado de dichas retenciones e intereses de demora se realizará bien mediante la detracción del importe correspondiente directamente de su nómina (si aún continuara siendo empleado de GCPV) o bien mediante la devolución en metálico a la Compañía (si ya no trabajara en la misma).

### **6. ENTRADA EN VIGOR. *¿Cuándo entra en vigor este manual?***

La política establecida en el presente manual resultará aplicable a las solicitudes de aplicación de la exención prevista en el artículo 7.p) de la LIPRF que se realicen en el ejercicio 2014 y en los períodos siguientes, en tanto no se modifique o derogue la misma.

## 7. ANEXOS.

Anexo I: Cuadro de países de posible aplicación de la exención por trabajos desarrollados en el extranjero.

Anexo II: Listado de países considerados paraísos fiscales.

Anexo III: Documento de adhesión para la aplicación de la referida exención.



ANEXO I

País	CDI	Impuesto naturaleza análoga	¿Se puede aplicar exención?
ALBANIA	✓	-	sí
ALEMANIA	✓	-	sí
ANDORRA	-	✓	sí*
ARABIA S.	✓	-	sí
ARGELIA	✓	-	sí
ARGENTINA	✓	-	sí
AUSTRIA	✓	-	sí
AZERBAIYAN	-	✓	sí
BÉLGICA	✓	-	sí
BOSNIA	✓	-	sí
BULGARIA	✓	-	sí
BRASIL	✓	-	sí
CANADÁ	✓	-	sí
CHEQUIA	✓	-	sí
CHILE	✓	-	sí
CHINA	✓	-	sí



COLOMBIA	✓	-	sí
COSTA RICA	✓	-	sí
CROACIA	✓	-	sí
ECUADOR	✓	-	sí
EE.UU.	✓	-	sí
EGIPTO	✓	-	sí
EMIRATOS A.U.	✓	-	sí
ESLOVAQUIA	✓	-	sí
ESLOVENIA	✓	-	sí
FRANCIA	✓	-	sí
GHANA	-	✓	sí
GRECIA	✓	-	sí
GUATEMALA	-	✓	sí
HOLANDA	✓	-	sí
HUNGRÍA	✓	-	sí
INDIA	✓	-	sí
IRLANDA	✓	-	sí
ITALIA	✓	-	sí
KAZAJSTÁN	✓	-	sí
LITUANIA	✓	-	sí
LUXEMBURGO	✓	-	sí

\* A partir de 1 de enero de 2015, fecha de entrada en vigor del Impuesto de naturaleza análoga al IRPF en el país.

MACEDONIA	✓	-	sí
MARRUECOS	✓	-	sí
MÉXICO	✓	-	sí
MONTENEGRO	-	✓	sí
NICARAGUA	-	✓	sí
PERÚ	-	✓	sí
POLONIA	✓	-	sí
PORTUGAL	✓	-	sí
PUERTO RICO	-	✓	sí
PANAMÁ	✓	-	sí
REINO UNIDO	✓	-	sí
R. DOMINICANA	-	✓	sí
RUMANIA	✓	-	sí
RUSIA	✓	-	sí
EL SALVADOR	✓	-	sí
SERBIA	✓	-	sí
SUIZA	✓	-	sí
TÚNEZ	✓	-	sí
UCRANIA	✓	-	sí



GRUPO  
CEMENTOS  
**PORTLAND  
VALDERRIVAS**

URUGUAY	✓	-	sí
VENEZUELA	✓	-	sí

ANEXO II

País	Paraíso fiscal	¿Se puede aplicar exención?
ANGUILLA	✓	No
ANTIGUA Y B.	✓	No
BAHREIN	✓	No
BERMUDA	✓	No
BRUNEI	✓	No
I.CAIMANES	✓	No
ISLAS COOK	✓	No
CHIPRE	✓	No
DOMINICA	✓	No
FIJI	✓	No
GIBRALTAR	✓	No
GRANADA	✓	No
I.GUERNESEY	✓	No
HONG-KONG	✓	No
JERSEY	✓	No
JORDANIA	✓	No



LÍBANO	✓	No
LIBERIA	✓	No
LIECHTENSTEIN	✓	No
MACAO	✓	No
I.MALVINAS	✓	No
I.MAN	✓	No
I.MARIANAS	✓	No
MAURICIO	✓	No
MÓNACO	✓	No
MONTSERRAT	✓	No
NAURÚ	✓	No
OMÁN	✓	No
I.SALOMÓN	✓	No
SAN VICENTE Y GRANADINAS	✓	No
SANTA LUCÍA	✓	No
SEYCHELLES	✓	No
SINGAPUR	✓	No
I.TURKS Y CAICOS	✓	No
R. VANUATU	✓	No
I.VÍRGENES BRITANICAS	✓	No



GRUPO  
CEMENTOS  
**PORTLAND  
VALDERRIVAS**

I.VÍRGENES EE.UU.	✓	No
-------------------	---	----

### ANEXO III

A la Dirección Fiscal  
Grupo Cementos Portland Valderrivas  
C/ José Abascal 59  
28003 Madrid

Madrid [ ] de [ ] de 201[ ]

Estimado/a Sr./Sra. \_\_\_\_:

Como consecuencia del desempeño de mi puesto de trabajo en el Grupo, me he visto obligado a desplazarme a \_\_\_\_\_ [especificar país de destino], en las fechas \_\_\_\_\_ [especificar día de salida y día de regreso], con el fin de desempeñar allí trabajos de \_\_\_\_\_ [especificar naturaleza de los trabajos a realizar], que redundan en beneficio de la entidad del Grupo (filial, sucursal o establecimiento permanente) allí radicada.

En relación con esos trabajos, es de mi interés que se aplique la exención prevista en el artículo 7.p) del Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre las Renta de las Personas Físicas (LIRPF), actualmente en vigor, de conformidad con los requisitos establecidos en el Manual de aplicación de la exención del Grupo, los cuales declaro conocer y haber leído.

Mediante la firma del presente documento me comprometo formalmente a facilitar a la Compañía toda la documentación acreditativa, tanto de mi desplazamiento efectivo al extranjero, como de la prestación de los citados servicios en beneficio de la entidad extranjera anteriormente referenciada, de conformidad con el apartado 4.4. del citado Manual de aplicación de la exención.

Igualmente, mediante la firma de esta carta acepto la obligación de devolución a la Compañía de las retenciones no practicadas, así como los intereses de demora que pudieran exigirse por la Inspección de los Tributos, en caso de que ésta cuestionara la procedencia de la exención como consecuencia de:

- La falsedad de los documentos entregados a la Compañía o
- El uso fraudulento del procedimiento de aplicación de la exención por mi parte.

Si se dieran tales circunstancias, acepto expresamente que el reembolso de dichas retenciones e intereses de demora se realice mediante la detracción del importe correspondiente de mi nómina (si



aún continuara siendo empleado de GCPV), o bien mediante la devolución en metálico a la Compañía (si ya no trabajara en la misma).

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
Nombre completo del empleado

NIF del empleado

\_\_\_\_\_  
Aprobado por: [Nombre del Superior Jerárquico]

NIF del superior jerárquico autorizante