
PROGRAMA DE STOCK OPTIONS: ¿FORMA DE RETRIBUIR AL TRABAJADOR?

Análisis sobre la naturaleza remunerativa o no de este beneficio

Germán Lora Álvarez

Abogado. Catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Lima y en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Si guiendo el comentario expresado por la revista *Emprendedores* de enero del 2000¹, imagínese que le ofrecen en venta una casa dentro de tres años, pero al precio actual. ¿Interesante verdad? Pues así funcionan básicamente los programas de opciones sobre acciones (*stock options*), sólo que sustituyendo, claro está, la casa prometida por acciones de la compañía en que se trabaja.

1. DEFINICIÓN DE *STOCK OPTIONS*

El mecanismo de funcionamiento del programa de las *stock options* (o programas de opciones sobre acciones) consiste básicamente en que la empresa ofrece a algunos o a la totalidad de sus trabajadores la posibilidad de adquirir acciones de ésta en el futuro, es decir, dentro de un período de tiempo, pero al precio del día en que se concede el derecho de compra.

En la búsqueda de retribuir o motivar a sus trabajadores, las empresas elaboran fórmulas dotadas de mayor flexibilidad, que permitan evitar costos salariales fijos y que, al mismo tiempo,

1 Revista *Emprendedores* 28. Barcelona, enero de 2000, pp. 52-56.

premien la actitud y la disposición del trabajador en la realización de su trabajo, pero conjunto, donde o todos ganen o todos pierdan. Una de estas fórmulas es el plan de las *stock options*.

El titular de la opción no paga nada por esas acciones, solamente posee un derecho de opción, pues todavía no las ha comprado. En este sentido, lo único que tiene es un derecho de hacerlo en un futuro establecido. Por su parte, la empresa suele suscribir una póliza de seguro con una entidad financiera para cubrir el riesgo de que bajen las acciones.

Cuando el plan finaliza, el titular puede hacer efectiva o no su opción de compra. Evidentemente decidirá su compra si el valor de éstas ha subido. En el caso de que las acciones hayan bajado, el titular no comprará el paquete pero no pierde nada, ya que no ha tenido que desembolsar monto alguno. Además, es la empresa la que pierde el dinero de la prima pagada que suscribió.

La titularidad de estas acciones a favor del trabajador le otorga a éste el derecho al voto, a recibir dividendos y a otros derechos como accionistas.

2. CÓMO SURGE EL PLAN DE LAS STOCK OPTIONS

En las décadas de los años 1970 y 1980 se extendió en todo el mundo la práctica de otorgar a los directivos bonos anuales, que llegaron a suponer entre el 20% y el 50% de su retribución. Esto generó preocupación en los accionistas, pues pensaban que favorecía la visión empresarial de los directivos a muy corto plazo. Entonces se decidieron y comenzaron a implantar planes de *stock options* para obligar a que éstos se implicasen en una gestión a mayor

plazo. En el Perú es un tema muy reciente y solamente se está poniendo en marcha en las empresas transnacionales.

3. ALGUNOS OTROS TIPOS DE INCENTIVOS A LARGO PLAZO

Dentro de las figuras de incentivos a largo plazo tenemos:

- *Acciones u opciones sintéticas.*- Son un *bonus* plurianual pagaderos en efectivo. Su cuantía depende de la evolución del precio de las acciones de la empresa. De este modo, el valor de este *bonus* puede ser: la apreciación de las acciones durante un período determinado (opciones sintéticas o *stock appreciation rights*) o la apreciación de las acciones más el valor inicial (acciones sintéticas).
- *Cesión de acciones restringidas.*- Es la entrega gratuita o con descuento de un paquete de acciones. Eso sí, este premio está sujeto al cumplimiento de una de las condiciones (restricciones), como, por ejemplo, la permanencia en la empresa o la consecución de unas metas financieras. Por otro lado, el directivo no puede vender estos títulos hasta pasado un período de tiempo mínimo (normalmente es de tres años). El directivo financia la compra de las acciones con los sucesivos bonos anuales que la empresa le otorga.
- *Plan de bonus plurianual.*- El plazo típico es de tres a cinco años. Se otorga un número de unidades equivalentes a acciones de la compañía, cuyo valor al final del plazo depende del nivel de consecución de una o varias metas de rendimiento. El *bonus* que se le paga al directivo es igual al valor de las unidades otorgadas al final del período.

- *Pago por acciones.*- Es una variante del programa anterior. En este caso, el pago se hace en acciones de la empresa en lugar de con efectivo.

Sin perjuicio de lo señalado, cabe recordar que existen diversas formas para retribuir, a largo plazo y con la misma finalidad, a los trabajadores de la empresa (y principalmente a sus directivos); sin embargo, la fórmula analizada a través del presente artículo es la más frecuente y conocida.

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE *STOCK OPTIONS*

Con los programas de *stock options* las empresas persiguen principalmente los siguientes objetivos:

- *Fidelizar a sus trabajadores.*- Las empresas gastan cada vez más en formar a sus directivos. El problema surge cuando, tras recibir esta formación, los altos cargos son fichados por las empresas de la competencia. En este sentido, los planes de *stock options* "atan" a los altos cargos a sus empresas.
- *Motivar a sus trabajadores.*- Si la compañía gana se recompensa a los directivos, pero si la compañía pierde se supone que es porque la gestión de los directivos no ha sido correcta, con lo cual no tienen derecho a ningún premio. De esta forma se pretende involucrar a los directivos en la marcha de la empresa y motivarlos para obtener cada vez mejores resultados.
- *Alinear intereses.*- Los directivos y los accionistas suelen defender posturas diferentes sobre la gestión empresarial. Los planes de opciones sobre acciones convierten a los altos directivos en accionistas, por lo tanto suponen una ex-

celente herramienta para crear una comunidad de intereses entre ambos grupos.

- *Premiar al accionista.*- Para lograr este objetivo hay que elevar el valor de las acciones y esto puede lograrse con planes de opciones sobre acciones.
- *Contrarrestar a la competencia.*- En muchos casos conviene incorporarlos cuando el sistema retributivo de una compañía no recompensa a sus empleados como lo hacen empresas similares.
- *Romper esquemas obsoletos de motivación a favor de los trabajadores.*- Cuando la retribución basada solamente en ingresos dinerarios del trabajador ha perdido su impacto sobre el comportamiento de los empleados.
- *Ayudar en situaciones de cambio.*- Es decir, ayudan a reforzar los cambios en el estilo de dirección o en la estrategia de negocio, ya que implican a los titulares de las opciones en la futura marcha de la empresa.

Es preciso analizar la validez del programa en función de los objetivos que se persiguen, como son la participación en beneficios, integración en la compañía, retención de talentos, recompensas, entre otros.

Dentro de las condiciones que deberán tener las empresas para llevar a cabo estos programas de *stock options*, resulta importante establecer en qué niveles se implementarán. Son muy pocas empresas las que amplían esta fórmula para todos sus empleados. Las opciones suelen ofrecerse a los altos directivos ya que su capacidad de actuación, de decisión y de dirección es la que más influye en la evolución de la empresa.

El concepto que suele utilizarse es el de opciones de compra intransferibles. Son opciones de compra porque son éstas las

que inducen a la subida de las acciones. Sería absurdo que una empresa otorgue opciones de venta, en la que las ganancias se producen cuando cae la acción. Adicional a ello, debemos señalar que se trata de opciones de compra intransferibles por razones tributarias y por la propia coherencia del mecanismo. Si fueran transmisibles, es decir si el empleado pudiera venderlas, el derecho de opción debería valorarse y ese importe podría considerarse renta del trabajo en ejercicio.

Asimismo, es importante señalar el momento de la opción. Esto consiste en determinar si la opción es condicional o incondicional. En el primer caso, el titular puede ejercer la compra en cualquier momento, en este caso estaríamos ante una finalidad retributiva, como lo veremos más adelante. Si es condicional, el titular (trabajador) solamente podrá decidir si compra al final del plan; en este caso el objetivo es fidelizar al directivo.

En países de Europa los planes de *stock options* tienen una duración que va entre dos y diez años en razón, principalmente, de la finalidad de fidelizar y comprometer a los directivos de la empresa en su marcha y progreso. No obstante ello, hemos podido apreciar que en el caso de las empresas peruanas filiales de las empresas multinacionales, la duración de éstos no supera el año, de esta manera, entendemos, podría desvirtuarse la finalidad de la implementación de estos planes de compra de acciones.

Sobre este punto es importante diferenciar el período de vigencia de la opción de compra, que es el plazo máximo durante el cual el trabajador puede ejercer su derecho de opción y el término a partir del cual el trabajador tiene la posibilidad de ejercitar este derecho, es decir, el plazo que debe esperar el trabajador para poder

convertirse en propietario de las acciones de la empresa y, por lo tanto, accionista.

Por otro lado, la transparencia de la información a los empleados y accionistas es un requisito esencial para el buen funcionamiento del plan. En este orden de ideas, conviene recordar que no siempre se gana; la clave del plan es que exista una relación entre el rendimiento y la retribución. No hay que olvidar que las acciones también bajan.

Cualquier derecho de opción otorgado a través de este plan deberá estar evidenciado por un contrato de opción de compra de acciones suscrito formalmente por la compañía y el optante. Dicho contrato deberá tener en cuenta el número de acciones sujetas a la acción de compra, el precio de la opción, el período de vigencia de la acción, el momento del ejercicio de la opción y las demás condiciones.

5. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN PARA LA LEGISLACIÓN PERUANA

De acuerdo con lo establecido por el artículo 6 del Texto Único Ordenado del decreto legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para la legislación peruana:

... constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición.

De acuerdo con la definición antes señalada, entendemos que nuestra legislación recoge la teoría de remuneración como contraprestación.

La mencionada teoría parte del supuesto de la reciprocidad entre el pago efectua-

do al trabajador y el trabajo prestado por éste². Pero ella no se agota ahí, pues debemos entender que la característica de contraprestativo abarca el pago que le corresponde al trabajador no sólo por su trabajo efectivamente realizado, sino por la puesta a disposición de su actividad. En este sentido, es importante tener en cuenta que la inactividad temporal del trabajador originada por ciertas causas, no conlleva la suspensión en el pago de la remuneración.

Éste es el caso, por ejemplo, de las vacaciones, del descanso semanal obligatorio y de otros beneficios en los cuales se suspende la obligación de prestar los servicios por parte del trabajador, manteniéndose la obligación en el pago de su remuneración. Sin embargo, debemos recordar que la retribución que se percibe en estos supuestos se fundamenta en valores diferentes y superiores, como la defensa de la vida y salud del trabajador.

6. IMPLICANCIAS LABORALES DEL PLAN DE *STOCK OPTIONS*

Debemos recordar que la creación de un plan de *stock options* no está dirigido a remunerar el trabajo desarrollado por los trabajadores de la empresa. Del análisis desarrollado en la primera parte del artículo, entendemos que las finalidades de estos programas se encuentran en un nivel diferente del relacionado con las obligaciones derivadas de una relación laboral.

En efecto, la implementación del plan de *stock options* está dirigida al fortalecimiento de las empresas; es por ello que en la mayoría de los casos solamente pueden

acceder a éstos los puestos claves de la empresa, quienes podrán contribuir, de alguna manera, con el cumplimiento de los objetivos o tienen mayor injerencia en el resultado de ésta.

Cabe recordar la definición elaborada por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en relación con los trabajadores de dirección. El artículo 43 señala que personal de dirección es aquél que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Además de lo señalado, el hecho de que el ejercicio de la opción se deba hacer efectivo dentro de un tiempo determinado, confirma que la finalidad de este plan es darle un tiempo al trabajador-accionista, para que dentro de éste ponga todo su esfuerzo para levantar la empresa y poder obtener los resultados esperados tanto por él como por la empresa. En los países donde se ha implementado con éxito este plan, los programas pueden tener una duración entre dos y diez años.

En consecuencia, no estamos ante conceptos contraprestativos directos o indirectos (por ejemplo, la asunción del pago por parte de la empresa del alquiler de la vivienda del trabajador), sino que se trata de beneficios extralaborales que tiene el trabajador.

La doctrina³ entiende como pago extralaboral aquellas prestaciones que tienen por *causa remota* la existencia de una relación laboral, pero tienen en principio circunstancias de naturaleza diferentes, en este caso las comerciales. Así, los pagos ex-

2 DE BUEN, Néstor. *Derecho del trabajo*. México: Editorial Porrúa S.A., 1992.

3 DE DIEGO, Julio Arturo. *La remuneración del trabajador*. Buenos Aires: Depalma, 1984. p. 427.

tralaborales son prestaciones no remuneratorias, ya que no se originan en la contraprestación del trabajo.

La existencia de una relación de trabajo es una causa remota del otorgamiento del derecho de opción, ya que si no existiera ésta, el empleador no habría efectuado dicha prestación.

A través del plan de las *stock options*, el empleador otorga al trabajador, en razón del vínculo laboral, (es decir como consecuencia de que es trabajador de la empresa y no cualquier trabajador, pues un tercero no cumpliría con los objetivos del plan) un derecho de opción. Este derecho otorga al trabajador la posibilidad de convertirse (si así lo decide) en accionista de la empresa.

De acuerdo con lo establecido por el Código Civil, la opción es un contrato civil en el cual una de las partes queda vinculada a su declaración de celebrar en el futuro un contrato definitivo (empresa) y la otra tiene el derecho exclusivo de celebrarlo o no (trabajador). Cabe indicar que en el caso de que la empresa no cumpliera con la prestación comprometida, el optionista tiene todo el derecho de exigir judicialmente la ejecución del contrato de opción.

Ejercitado el derecho de opción por parte del trabajador, éste se convierte en accionista de la empresa y, por lo tanto, cualquier beneficio que se obtenga luego de ello será consecuencia de una relación comercial, diferente a la laboral.

En este sentido, el beneficio derivado de ejercer el derecho de opción y de esta manera adquirir una acción por un monto mayor al pagado, no lo otorga directamente la empresa, sino que el trabajador lo adquiere como consecuencia del mercado. Es decir, no solamente no lo otorga la empresa como entidad empleadora sino que tampoco lo otorga como empresa en una

relación jurídico-comercial y no jurídico-laboral.

Cabe agregar que el empleador en ningún momento hace uso de sus fondos para beneficiar al trabajador, sino que estamos ante un beneficio obtenido por éste en razón de la oferta y demanda existente en el mercado. En otras palabras, la compensación está vinculada a la evolución de la cotización bursátil y no supone desembolso directo alguno por parte de la empresa. Decimos directo pues en realidad existe una carga para la empresa en el sentido de que va a otorgar una acción por un valor menor al cotizado al momento de su entrega, es decir, al momento en que se ejerce la opción.

En todos los casos se verifica un ingreso efectivo al patrimonio del trabajador, pero en su calidad de accionista (en dinero o en especie), que no depende de su función o su prestación laboral.

Como consecuencia de lo señalado, se podría llegar a argumentar que tributariamente estamos frente a rentas de capital y no de trabajo, para lo cual, de acuerdo con lo establecido por el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta solamente se encontraría afecto a este impuesto en el caso en que el trabajador se constituya como habitual. Sin embargo, admitimos que es un tema bastante discutible.

Por otro lado, debemos señalar que una de las características de la remuneración es que sea determinada o determinable; en ningún caso puede ser aleatoria, es decir, el trabajador debe saber de antemano a qué tiene derecho por la prestación de sus servicios; en consecuencia, no podríamos considerar remuneración un monto que no se sabe si va a existir o no, o, en el peor de los casos, la existencia o no del beneficio no está en manos ni del trabajador ni del empleador sino del mercado.

En esta situación, el beneficio que se puede obtener no se relaciona con el desempeño del trabajador, pues se basa en la mejora de la cotización, que está influida por múltiples variables ajenas a la misma prestación de servicios.

El hecho de otorgar a este beneficio el carácter remunerativo o no remunerativo radica en el efecto que tendrían estas ganancias para el pago de las contribuciones sociales por parte del trabajador, de las aportaciones patronales y del Impuesto a la Renta. Asimismo, en el hecho de determinar si el monto del beneficio obtenido forma parte de los demás beneficios laborales, como la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y participación en las utilidades, entre otros.