

ANÁLISIS JURÍDICO LABORAL DE LAS STOCK OPTION PLANS EN EL DERECHO MEXICANO

*Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández**

SUMARIO: Abstract. Palabras Clave. 1 Introducción. 2 Concepto. 3 Historia. 4 Clasificación. 5 Requisitos. 6 Ventajas y Desventajas. 7 México. Conclusiones. Bibliografía.

ABSTRACT.

En La sociedad contemporánea globalizada las stock option plans, son una opción para fidelizar a los empleados y directivos de las sociedades mercantiles. Existe la interrogante si estas se encuentran reguladas en el derecho mexicano y si pueden constituir una prestación laboral formando parte del salario integrado del empleado.

ABSTRACT.

In contemporary society, the global stock option plans, are an option to retain employees and directors of corporations. There is the question whether these are governed by Mexican law and they can act as an employment benefit integrated part of the salary of the employee.

PALABRAS CLAVE: Stock Options Plans; Opción de Compra de Acciones; análisis laboral; fidelización laboral del empleado, salario integrado.

1. INTRODUCCIÓN

En la práctica, los pagos basados en acciones pueden ser realizados por una empresa entregando de forma directa a sus colaboradores y proveedores de bienes y servicios, acciones u opciones para la adquisición futura de acciones, lo anterior a cambio del logro de los objetivos propuestos por la empresa. Como es de suponer los objetivos cuyo

* Investigador de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla México (UPAEP). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel II CONACYT-México. Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y Previsión Social.

cumplimiento da origen a los pagos basados en acciones son tan diversos como los son la naturaleza de cada entidad y por ende las condiciones específicas pactadas en cada uno de los acuerdos suscritos entre esta y sus empleados y proveedores.

La retribución que hacen las empresas a sus directivos y empleados mediante la entrega de opciones sobre acciones (stock options) se ha convertido en una práctica habitual en muchos países del mundo.¹⁶⁰

La sociedad actual no puede ser concebida solamente como un mercado sino que está constituida por un conjunto de personas que participan de forma cooperativa y competitiva en la comunidad, que tienen determinadas motivaciones y que actúan colectivamente, coordinando sus acciones según los objetivos de sus empresas, en la búsqueda de alcanzar sus propias expectativas.¹⁶¹

2. CONCEPTO

La opción es, según el Diccionario de la Real Academia Española, la libertad o facultad de elegir. Podemos verlos desde diferentes puntos de vista, pero está implícita la característica de libre voluntad para decidir entre optar o no por aquello de lo que verse determinada situación. Así, según el citado diccionario, jurídicamente será el “derecho a elegir entre dos a mas cosas, fundado en precepto legal o en negocio jurídico” y, económicamente, el “derecho a comprar y vender algo en plazo y precio previamente acordados”¹⁶²

Las opciones sobre acciones concedidas a los trabajadores dan derecho a sus propietarios a comprar acciones de su empresa a un precio fijado (normalmente el precio de mercado de la acción en el momento en que se concede la opción al empleado) durante un periodo de tiempo determinado (por ejemplo, diez años). A menudo, las opciones sobre acciones concedidas a los trabajadores sólo se pueden

¹⁶⁰ Merino Madrid, Elena. “Tratamiento contable de las Stock Options según la normativa contable internacional”. En línea <http://www.ejournal.unam.mx/rca/230/RCA000023006.pdf> p. 105

¹⁶¹ Medina Giacomozzi, Alex, Gallegos Muñoz, Cecilia y, Lara Hadi, Patricio. “Motivación y Satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa”. En línea <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf> p. 1214

¹⁶² Echaiz Moreno, Sandra Violeta. “Las Stock Options como incentivo laboral para los trabajadores en la empresa”. Normas Legales, Revista Jurídica del Perú, No. 95, Enero 2009. p. 540

ejercitar tras un periodo (periodo hasta la entrega) o si se han cumplido determinadas condiciones (como un aumento mínimo del precio de las acciones).¹⁶³

Por lo tanto, una opción sobre acciones es un instrumento financiero que representa el derecho a comprar (opción de compra) o vender (opción de venta) un valor determinado, como acciones de una empresa, a un precio fijado durante un periodo previamente establecido, independientemente de los cambios del precio del valor en el mercado. El propietario de la opción tiene derecho a decidir si ejercerla o no. Si no la ejerce durante el periodo acordado, la opción queda vacía de contenido. En los Estados Unidos de Norteamérica, el propietario de una opción podría ejercerla en cualquier momento del periodo. En Europa, el propietario ha de esperar al final del periodo para decidir si ejercerla o no.¹⁶⁴

Así, las opciones sobre acciones entregadas a los trabajadores son opciones (de compra) que una empresa entrega a sus empleados en concepto de retribución por su trabajo. Las acciones subyacentes a las opciones son participaciones en la empresa donde trabaja el empleado o en una estrechamente relacionada con ella. Aparte de los fines ligados a la retribución directa, las opciones tienen el objetivo de introducir la participación del trabajador en el capital y en los resultados de la empresa. Normalmente, el empleado no paga nada por la opción. En muchos casos, los receptores de las opciones son directivos de alto nivel, pero durante los últimos años se están generalizando los planes de opciones sobre acciones abiertos a los directivos medios o incluso a todo el personal. En principio, también se pueden conceder opciones sobre acciones a personas que no figuran en la nómina de la empresa, como los miembros de órganos de supervisión, o a proveedores de servicios externos, pero estos casos no son muy comunes.¹⁶⁵

Karina Montestruque, opina que las opciones sobre acciones es un “contrato formalizado entre dos partes, por el que se otorga a una de ellas, a cambio de la entrega a la otra de una contraprestación económica denominada prima, el derecho a comprar a

¹⁶³ Comisión Europea. “Las opciones sobre acciones para trabajadores. El entrono jurídico y administrativo de las opciones sobre acciones para trabajadores en la Unión Europea”. En línea http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/support_measures/stock_options/final_report_stock_es.pdf f p. 7

¹⁶⁴ Idem. p. 13

¹⁶⁵ Idem

vender una acción a determinado momento o periodo de tiempo al precio fijado previamente entre ellas, el cual recibe la denominación del precio de ejercicio”, nos quedamos en esta definición pues explica mejor y con más detalle el mecanismo sobre cómo se deben ejecutar las stock option dentro de las empresas.¹⁶⁶

Se define a las stock options de la siguiente manera:

- 1) Es un plan para adquirir acciones a futuro,
- 2) Se ven involucradas dos partes: el titular de la empresa quien ofrece este derecho de opción, y el trabajador,
- 3) Todo se estipula mediante un contrato de opción adecuado específicamente a la materia laboral.
- 4) Se señala un plazo determinado para ejercer la opción, y
- 5) Se señala el valor de la acción; es decir, a cuánto se va a comprar cuando se desee ejecutar la stock options, que es generalmente el precio al día de hoy cuando ambas partes se van a afirmar el contrato.¹⁶⁷

En relación a los dos tipos de opciones existen:

1. Opciones de compra (opciones tipo call).
2. Opciones de venta (opciones tipo put).

Una opción de tipo call es un contrato que le otorga al tenedor el derecho de comprar un número determinado de acciones sobre cierto bien subyacente a un precio predeterminado y durante un periodo específico.

Una opción de tipo put es un contrato que le otorga al tenedor el derecho de vender un número determinado de acciones sobre cierto bien subyacente a un precio predeterminado y durante un periodo específico.

Los inversionistas adquirirán una opción de compra si su expectativa es que el precio de la acción suba. Esto es debido a que los precios de la opción de compra y de la acción se mueven en la misma dirección. Así pues, las opciones de compra permiten especular sobre alzas en los precios de las acciones sin tener que comprar las acciones.¹⁶⁸

¹⁶⁶ Montestruque citado por Echaiz Moreno, Sandra Violeta. Op. Cit. p. 541

¹⁶⁷ Idem. p. 544

¹⁶⁸ Holguin Cervantes, Mayla Judith, “Tratamiento contable de los Planes de Opciones para compensación de empleados en México”. En línea http://www.mexder.com.mx/inter/info/mexder/avisos/Tratamiento_contable_de_los_planes_de_Opciones.pdf p. 15

Ahora bien, expresa Barros García, que los planes de opciones sobre acciones al uso se basan en la concesión a los empleados del derecho a adquirir acciones de la sociedad empleadora u otra compañía perteneciente al mismo grupo de forma gratuita o a un determinado precio, que suele tomar como referencia el valor de la cotización bursátil de las acciones en cuestión en el momento de la concesión de las opciones (en ocasiones, con un descuento para hacerlo más atractivo). Habitualmente, la posibilidad de ejercitar el derecho de opción se condiciona a que la relación laboral se mantenga en vigor una vez transcurrido un cierto periodo de tiempo (que se suele denominar periodo de carencia). Transcurrido este periodo, el derecho al ejercicio de la opción se consolida y los empleados disponen de un plazo más o menos amplio para ejercitarlo. Por tanto, en los planes de opciones sobre acciones pueden identificarse los tres siguientes hitos temporales: concesión, periodo de carencia y periodo de ejercicio.¹⁶⁹

Los programas mediante los cuales los empleados tienen la posibilidad de adquirir acciones operan bajo dos modalidades: Planes de Propiedad de acciones para el empleado o Planes de opciones sobre acciones para empleados. A continuación se detalla cada uno de ellos:¹⁷⁰

Los planes de opciones sobre acciones para empleados, explica Mésén: son una forma de remuneración variable en la que la empresa ofrece a todos o algunos de sus directivos o empleados, una opción de compra sobre un número determinado de acciones de la empresa (o del grupo) en una fecha futura (o en un periodo hasta la fecha de vencimiento), a un precio de ejercicio fijado de antemano, sujeto a la consecución de objetivos determinados por la empresa, como incremento de ventas, incremento del valor de la acción, entre otros. Para poder ejercitar la opción de compra el empleado debe permanecer en la empresa al menos el periodo mientras vence la opción, de lo contrario perderá el derecho de compra. Al momento del vencimiento de la opción la empresa emite la acciones, entre mayor sea el precio de la acción en el mercado en comparación con el precio de ejercicio de la opción, mayor será la ganancia que obtenga el empleado al ejercer

¹⁶⁹ Barros García, Mario. “Doctrina Jurisprudencial sobre la entrega de opciones sobre acciones a empleados: Estado de la Cuestión”. Revista Uria Méndez, En línea <http://www.uria.com/documentos/publicaciones/1689/documento/050MBarros.pdf?id=1930> p. 1

¹⁷⁰ Mésén Figueroa, Vernor. “Pagos basados en acciones: Concepto, ámbito de aplicación y Metodologías de valoración”. En línea <http://www.latindex.ucr.ac.cr/econ-28-1/economia-28-1-13.pdf> p. 279

la opción de compra.¹⁷¹

Para Ignacio Fernández, las opciones sobre acciones (Stock Options) son: El derecho a comprar en el futuro, y durante cierto período de tiempo, un número determinado de acciones de la compañía, a un precio fijado al inicio del plan.¹⁷²

Ana de la Puebla Pinilla, citada por Mónica González, proporciona una definición descriptiva y precisa de la stock option, considerándola como un negocio financiero en virtud del cual una de las partes concedente de la opción ofrece a la otra beneficiario de la opción de forma gratuita o a cambio de un precio (prima o precio de la opción) la posibilidad de decidir si compra o no, en un momento concreto o durante un plazo determinado, un cierto número de acciones a un precio (precio de ejercicio de la opción), fijado en el momento de celebrar el contrato.¹⁷³

Entre las nuevas figuras de compensación encontramos las denominadas Stock Options (conocidas también, en la terminología anglosajona como, stock options plans o empleo-ye stock options plans), traducidas al español por planes de opciones sobre acciones o, simplemente, opciones sobre acciones, la cual aun carece de una regulación específica en el ordenamiento jurídico mexicano; sin embargo, la legislación fiscal del 2005 logra abarcarla, aunque como bien se ha dicho, aun no de forma bien definida.¹⁷⁴

3. HISTORIA

Tradicionalmente, las opciones sobre acciones se usaban para retribuir a los directivos de las grandes empresas. Fue a finales de la década de los noventa cuando se empezaron a establecer planes dirigidos a un espectro más amplio de trabajadores. A muchas pequeñas y medianas empresas (PYME) no les convienen los planes de opciones sobre acciones porque implican unos costes administrativos relativamente altos y precisan una estructura de capital social basada en las participaciones. Sin embargo, para las pequeñas y medianas empresas orientadas claramente al crecimiento (que, al menos en los últimos años, se encuentran principalmente en los sectores de la

¹⁷¹ Idem. p. 280

¹⁷² Fernández, Ignacio y Ananías, María Graciela. "Incentivos a largo plazo para la retención de talentos". Ciencias Sociales Online, Revista Electrónica, No. 3, Volumen III, Noviembre 2006, Universidad de Viña del Mar-Chile. En línea http://www.uvm.cl/csonline/2006_3/pdf/incentivos%20a%20largo%20plazo.pdf p. 109

¹⁷³ De la Puebla Pinilla, Ana. Citada por González Carrasco, Mónica. "Stock Options Plans. Simplemente una nueva forma de compensación o un arma de doble filo para la empresa capitalista". Anuario de Derecho, Año IV, Número 4, Año 2007, Universidad Iberoamericana Puebla. p. 375

¹⁷⁴ Idem. p. 373

tecnología de la información y de la alta tecnología), las opciones sobre acciones entregadas a los trabajadores ofrecen muchas ventajas. Con el tiempo, las opciones sobre participaciones en empresas de fuerte crecimiento pueden llegar a ser muy valiosas, por lo que constituyen un incentivo para que los trabajadores prefieran trabajar en esas empresas aunque con salarios más bajos que los ofrecidos por empresarios más importantes. Son especialmente interesantes en el caso de las empresas jóvenes, que a menudo no disponen de un flujo de efectivo suficiente para pagar sueldos competitivos, ya que estas opciones son la única forma de retribución que les permite atraer y mantener a trabajadores de alto nivel.¹⁷⁵

Los programas de beneficios para empleados tienen una larga historia, sobre todo en los Estados Unidos, así lo expresa Holguin forman parte de un compromiso nacional de proveer seguridad económica a ciertos grupos, como son:

- a) Personas económicamente activas.
- b) Trabajadores inválidos o imposibilitados para trabajar.
- c) Personas jubiladas y sus familias.

La existencia de este tipo de planes se remonta a la época colonial. Algunos de los primeros planes de beneficios para empleados fueron:

1. El programa de retiro de la vida militar de los colonos de Plymouth, en 1636.
2. El plan de reparto de utilidades de Gallatin Glassworks, en 1797.
3. El plan de pensiones privado para los trabajadores de American Express, en 1875.
4. El programa de seguro de vida, de accidentes y de gastos médicos del grupo Montgomery Ward, en 1910.
5. El plan de hospitalización pagada anticipadamente formalizado por el Hospital de la Universidad de Baylor, en 1929.

El Gobierno de los Estados Unidos se involucró en estos planes de beneficios para empleados poco tiempo después. En 1935 el Congreso de los Estados Unidos estableció la porción básica de Seguridad Social que debería fungir como beneficio de retiro. En 1965 estableció el seguro “Medicare”, el cual proporcionaba protección contra gastos médicos. A pesar de su larga existencia, el crecimiento de beneficios para empleados como forma de

¹⁷⁵ Comisión Europea. Op. Cit. p. 7 y 8

compensación laboral ha aumentado enormemente durante los últimos años.¹⁷⁶

Muchos de los planes de acciones para empleados como lo expresa Holguin, tuvieron su auge a partir del concepto de Planes de Propiedad Accionaria para Empleados conocidos por sus siglas en inglés como ESOPs (Employee Stock Ownership Plans). Los planes ESOP representan una manera innovadora para las compañías de compartir la propiedad de la compañía con los trabajadores sin necesidad de que los empleados inviertan ninguna cantidad de su propio dinero.¹⁷⁷

En relación a México podemos decir que el Código Fiscal mexicano en su artículo 110 de la LISR contempla este sistema de compensación relativamente novedoso para nuestra legislación, manifiesta Mónica González, tiene sus antecedentes por una parte en la Carta Social Europea firmada en 1961, ya que esta, en su texto anima a los Estados miembros de la Comunidad, a instrumentar mecanismos que favorezcan la participación de los empleados .en el capital de sus empresas, y por otra parte se tiene noción de que en los años cincuentas las empresas Estadounidenses vieron la necesidad de fidelizar sus altos mandos lo que dio pie a la búsqueda de alternativas que les permitieran alcanzar este objetivo a través de figuras compensación que evolucionarían con los años y darían origen así a las hoy conocidas como stock option plans.

Fue hasta el 31 de Diciembre de 1970 a través de la normativa francesa (siendo la primera en Derecho Europeo) que legislo sobre stock options, y esto fue gracias a la modificación que se realizó en su Ley de Sociedades pues tenía la finalidad específica de regular sobre esta materia, cabe mencionar que desde entonces se han realizado seis modificaciones posteriores en 1983, 1984, 1985, 1987, 1994 y 1996 con la finalidad de ir regulando en forma más específica y funcional esta figura de gran relevancia para las multinacionales; posteriormente esta legislación fue la base para la normativa Europea en la década de los noventas, ya que dicha legislación tenía una gran calidad practica y dogmatica para la regulación de estas, puesto que las stock options son uno de los elementos clave para la consecución de los objetivos de la moderna corporate governance (o buen gobierno de las sociedades) la cual conlleva a resultados económicamente muy

¹⁷⁶ Holguin Cervantes, Mayla Judith. Op. Cit. p. 10

¹⁷⁷ Idem. p. 12

favorables (la creación de valor para el accionista).¹⁷⁸

4. CLASIFICACIÓN

Los stock option plans como lo expresa Tusquets, son una forma de incentivo concedido generalmente a directivos de las empresas, (sin embargo podría darse a todos los niveles de empleados) buscando como lo establece Mónica González, también su fidelización con la evolución del valor de la empresa, puesto que consiste en que estos reciben de la empresa el derecho a adquirir a un plazo determinado acciones de la compañía, pero a un precio constante y fijado en el momento de la concesión de la opción, siendo esto una gran ventaja que se les ofrece a los empleados puesto que si, durante este periodo se incrementara el valor de la acción, el directivo empleado tendrá el derecho a comprarla por el precio pactado, ganando así la fluctuación entre el precio en el momento de la concesión de la opción y el valor de cotización en el momento en que reciba las acciones"; y en el supuesto contrario este podría decidir no adquirir dichas acciones, debido a que solo es una opción de compra sin mayores obligaciones por parte del directivo o empleado.¹⁷⁹

En la actualidad como lo establece Tusquets, pueden distinguirse tres tipos de planes de opciones sobre acciones: los planes de opciones sobre acciones en sentido estricto, los planes de opción de suscripción de acciones y, por último, el denominado por la doctrina anglosajona phantom stock o stock appreciation rights.¹⁸⁰

Los planes de opciones sobre acciones en sentido estricto consisten en «el otorgamiento a los beneficiarios de una opción sobre un paquete de acciones ya emitidas de la sociedad, que habrá de ejecutarse dentro de un plazo determinado, durante el cual el directivo u empleado deberá seguir prestando sus servicios a esta sociedad y la empresa a su vez tendrá obligación de otorgarle dicho paquete de acciones a la cotización de acciones preestablecido en el momento de otorgamiento de la opción.

Los planes de opción de suscripción de acciones son parecidos a los planes de opción sobre acciones en sentido estricto; con la diferencia de que en aquellos el derecho de

¹⁷⁸ Vázquez, Lepinett. "Los Planes de Opciones sobre acciones". *Perfiles Jurídicos y Privados de los negocios*. No. 120. 2000. p. 374 y 375

¹⁷⁹ Trias de Besf, Tusquets. "La remuneración de los administradores de las Sociedades Mercantiles de Capital Anónima. Madrid. 1998. p. 261

¹⁸⁰ Idem.

opción se constituye sobre acciones que no han sido emitidas.

Invocando al Derecho comparado, el art. 208.1 de la Ley francesa de Sociedades logra estipular la distinción entre *option d'achat d'actions* y *options d'souscription d'actions*; es decir esta ley ya contempla estos dos tipos de planes de opción, logrando diferenciarlos acertadamente en su legislación dando un paso adelante en la regulación de estas nuevas figuras apoyando así la consecución del *best corporate governance* (buen gobierno de las sociedades).¹⁸¹

Por último, el tercer tipo de *stock options* es el denominado en los países anglosajones *phantom stock* o *stock appreciation rights*, también como Plan de opción fantasma, que consiste en la fijación de la remuneración de los directivos en función del incremento de valor de las acciones de la sociedad que gestionan, otorgarles derecho alguno sobre tales acciones.¹⁸²

5. REQUISITOS

A diferencia de los salarios en efectivo, las opciones sobre acciones entregadas a los trabajadores no entrañan un coste directo para la empresa contratante. Al emitir nuevas participaciones para cumplir con su obligación ante los empleados que ejercitan sus opciones, la empresa no incurre en gasto alguno. A pesar de ello, los principios de contabilidad relativos a las opciones sobre acciones entregadas a los trabajadores no están claros. No cabe duda de que los propietarios y los inversores potenciales deben informar clara y completamente sobre el plan de opciones sobre acciones de la empresa, pero no está tan claro si los costes de tales planes deben cargarse en la cuenta de pérdidas y ganancias.¹⁸³

Los planes de opciones pueden ser diseñados de acuerdo con las características particulares de cada compañía. Sin embargo, a continuación se presenta el ejemplo de una estructura típica:

1. El precio de ejercicio es igual al precio de mercado del día en que se establezca el contrato y se otorgue a los empleados.

2. Generalmente el plazo a vencimiento es de 10 años a partir de la fecha en que se otorga el plan a los empleados.

¹⁸¹ Idem. p. 288

¹⁸² González Carrasco, Mónica. Op. cit. p. 379

¹⁸³ Comisión Europea. Op. Cit. p. 9

3. El periodo de diferimiento es de tres años a partir de la fecha en que se otorga el plan a los empleados. Esto significa que durante los primeros 3 años de vigencia de la opción, el tenedor no podrá ejercer su derecho. Después de estos tres años, el tenedor podrá ejercerla en el momento que quiera. Utilizando la terminología de opciones, esto se puede ver como una opción mixta con plazo a vencimiento de 10 años. Esta opción los primeros tres años es Europea, ya que no se puede ejercer sino hasta que termine este plazo. Los siguientes 7 años esta opción es Americana, ya que el tenedor la puede ejercer en cualquier momento durante este plazo.

4. Si se termina la relación de trabajo entre la compañía y el empleado durante el periodo de diferimiento, entonces el empleado pierde el derecho de ser el tenedor de la opción y los beneficios que esto implica.

5. Si se termina la relación de trabajo después del periodo de diferimiento, entonces el empleado está obligado a ejercer la opción antes de abandonar la compañía, terminando de este modo cualquier posible obligación de la compañía hacia el empleado en lo referente al plan de opciones.¹⁸⁴

6. VENTAJAS Y DESVENTAJAS

Para la empresa existen numerosas razones, algunas de ellas muy concretas, para que una empresa conceda a sus empleados una participación financiera. En el caso de las opciones sobre acciones entregadas a los trabajadores parece conveniente agruparlas en tres categorías: a) motivación y productividad, b) contratación y retención del personal, c) razones relacionadas con el capital y la liquidez.¹⁸⁵

En relación a la motivación de los trabajadores: Las opciones sobre acciones entregadas a los trabajadores (al igual que otras fórmulas similares) crean en los trabajadores un fuerte sentimiento de implicación, les implican más en el valor y el buen funcionamiento de la empresa, les inducen a trabajar más, mejoran el flujo de información y contribuyen al desarrollo del espíritu empresarial.¹⁸⁶

Existe una evidencia empírica de que las empresas que han introducido algún sistema de participación financiera obtienen, en promedio, mejores resultados. También hay pruebas de que la productividad y los índices de crecimiento de las empresas que

¹⁸⁴ Holguin Cervantes, Mayla Judith. Op. Cit. p. 26

¹⁸⁵ Idem.

¹⁸⁶ Idem. p. 20 y 21

cuentan con planes de opciones dirigidos a un espectro más amplio de trabajadores son superiores.¹⁸⁷

Las opciones sobre acciones entregadas a los trabajadores se ofrecen al empleado como remuneración por su trabajo, y son, por lo tanto, similares a un salario. Sin embargo, al aceptar las opciones sobre acciones el empleado decide ahorrar una parte de sus ingresos (pues no puede consumir el valor de la opción de forma inmediata) y toma una decisión de inversión determinada. En general, al aceptar las opciones (o la mayor parte de las otras formas de participación) ha de asumir la desventaja de que el riesgo asociado al empleo y el asociado a su cartera de ahorros quedan correlacionados positivamente. Para justificar la aceptación de las opciones, el trabajador ha de decidir si éstas son simplemente un plus sobre su salario normal o si constituyen una parte considerable de éste.¹⁸⁸

Dentro de las ventajas de este tipo de remuneración Mesén establece que se pueden citar las siguientes:

- Los planes para acceder a la propiedad de acciones brindan motivación de los trabajadores, ya que participan del éxito de la empresa.

- Los empleados sienten un mayor compromiso con los logros de la empresa y se esfuerzan por obtener mejores resultados, por lo que son una buena herramienta para mitigar el “problema de agencia”.

- La atracción y retención de personal de alto nivel es otra de las ventajas que ofrece este tipo de compensación.

- Son especialmente interesantes en el caso de las empresas jóvenes, que a menudo no disponen de un flujo de efectivo suficiente para pagar sueldos competitivos, ya que estas opciones son la única forma de retribución que les permite atraer y mantener a trabajadores de alto nivel. ofrecen a la empresa la posibilidad de realizar pagos a sus trabajadores o proveedores sin tener que socavar su liquidez.

- Fomentan la lealtad de proveedores y empleados de la empresa.

- Permiten fortalecer los vínculos con proveedores y asesores claves de la empresa, así como la creación de relaciones de largo plazo.

- Brindan a la empresa una mejor posición con los proveedores frente a sus competidores.

¹⁸⁷ Idem. p. 21

¹⁸⁸ Idem. p. 23 y 24

A pesar de las múltiples ventajas que ofrecen los planes de pagos basados en acciones, estos presentan algunas *desventajas* a saber:

- En el momento en que se ejercitan las opciones sobre acciones entregadas a los trabajadores ocasionan costes a los accionistas, esto debido a que los dividendos se ven diluidos al realizarse la emisión de acciones.

- Si estos planes no se encuentran bien elaborados, y los plazos no son adecuados, los empleados podrían tener una visión de cortoplacista, teniendo como objetivo maximizar el valor de las acciones en el momento de vencimiento de la opción y dejando de lado las decisiones que influyan en el futuro de la empresa.

- En muchos casos, cuando se brinda estos incentivos a los empleados en función de alcanzar un solo objetivo, pueden desatender y hasta abandonar otros objetivos que pueden ser muy beneficiosos para la empresa, y el costo se vuelve mayor al beneficio obtenido por la implantación del programa.¹⁸⁹

7. MÉXICO.

En lo que respecta a México, la participación del personal en las acciones y en las ganancias de las compañías nacionales tiene sus antecedentes en dos hechos principalmente:

1. En compañías que en lo individual han instituido estos programas a partir de la iniciativa de los accionistas originales.

2. En la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la empresa (PTU), lo cual se derivó de una negociación colectiva entre el gobierno y los sectores productivos, asentada en la Constitución.

En México, para Holguin, la institución de planes de participación accionaria se ha limitado a la decisión individual de algunas compañías. No existe normatividad ni apoyo gubernamental que permita el desarrollo y el impulso de este tipo de planes.¹⁹⁰

Así pues, estas modalidades en la legislación de México no se hallan expresamente reguladas como ya se mencionó anteriormente, pero podría ser admisible si consideramos que el propio artículo 114 de la Ley General de Sociedades Mercantiles refiere que: Cuando así lo prevenga el contrato social podrán emitirse a favor de las personas que presten servicios a la sociedad acciones especiales en las que figuraran las

¹⁸⁹ Mesén Figueroa, Vernor. Op. Cit. p. 280 y 281

¹⁹⁰ Holguin Cervantes, Mayla Judith. Op. Cit. p. 14

normas respecto a la forma, valor, inalienabilidad y demás condiciones particulares que les correspondan.¹⁹¹

Para Moliner, estos requisitos son los siguientes:

- a) Que la entrega u opción se haga a trabajadores en activo.
- b) Que se haga de forma gratuita o por un precio inferior al normal de mercado.
- c) Que se refiera a acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades.
- d) Que la entrega u opción no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador.
- e) Que la oferta se realice dentro de la política retributiva general de la empresa o, en su caso, del grupo de sociedades y que contribuya a la participación de los trabajadores en la empresa.
- f) Que cada uno de los trabajadores, conjuntamente con sus cónyuges o familiares hasta el segundo grado, no tengan una participación, directa o indirecta, en la sociedad en la que prestan sus servicios o en cualquier otra del grupo, superior al 5%.
- g) Que los títulos adquiridos se mantengan, al menos, durante 3 años.¹⁹²

A mayor abundamiento es importante analizar la participación del personal en las acciones de una sociedad mercantil, también conocidas también como stock option plans, si constituyen o no, una prestación laboral y si forman parte del salario integrado del trabajador en México. Al respecto, debemos decir que si bien el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo mexicana establece que el salario es la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo, también es cierto que el artículo 84 de dicho ordenamiento legal establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Por lo tanto, en el caso que nos ocupa la interrogante es si este plan de opción de compra de acciones de la compañía donde labora el trabajador por parte de éste en los términos y plazos fijados en la opción de compra constituye una prestación derivada del trabajador y por lo tanto debe integrar salario.

¹⁹¹ González Carrasco, Mónica. Op. cit., p. 379

¹⁹² Faus & Moliner Abogados. "Retribución en especie mediante entrega de acciones u opciones sobre acciones a los trabajadores". Capsulas, Boletín de Información Jurídica, No.. 23, marzo 1999. P. 1 y 2

Podemos decir que si bien el salario integrado se constituye con el pago del salario y demás prestaciones que perciba el trabajador, debe considerarse que la opción de compra de acciones de la sociedad mercantil para la cual labora el trabajador no constituye una prestación que se derive del trabajo, toda vez que como su nombre lo indica es un plan de opción de compra de acciones; por lo tanto, no se entrega a todos los trabajadores y tampoco es obligatorio realizar la compra de acciones por parte de éstos, siendo únicamente una oferta a un precio preferencial para que el trabajador en forma libre y voluntaria, si así lo desea, pueda adquirir acciones de la compañía o empresa para la cual trabaja; por lo que el trabajador mexicano tiene la opción de no generar o elegir la compra de acciones, misma que no repercute en su salario integrado. No debemos confundirlo con incluir prestaciones en dinero o en especie que con motivo de su trabajo se le entregue o pague al empleado; por lo tanto, no constituye una prestación laboral y no forma parte del salario integrado, tampoco debe confundirse con el derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades de la empresa, la cual si es una prestación generada por su trabajo.

Ahora bien en el supuesto de que el trabajador optara por la opción de compra algunas de las acciones de la compañía tendría derecho de percibir además de su salario diario o su salario integrado, según sea el caso, el pago por el reparto de utilidades e independientemente el pago de utilidades por las acciones del capital de la empresa que adquirió; por tal motivo, tampoco se considera que la opción de compra de acciones constituya una prestación, en virtud de que el trabajador puede hacer efectivo o no ese derecho de adquirir acciones de la compañía.

Debe considerarse que el objetivo primordial en este plan de opción de compra de acciones es la fidelización de los trabajadores de la empresa y que en caso de que ellos así lo deseen, puedan adquirir acciones a un precio menor al valor de mercado.

Es importante analizar la Ley del Seguro Social que en su artículo 27 establece las bases de cotización y de las cuotas mismas que a la letra dice:

Artículo 27. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.¹⁹³

El precepto legal antes citado nos permite analizar claramente que la opción de compra de acciones no se encuentra en ninguno de los conceptos a que alude dicho artículo, toda vez que los contenidos en él se refieren a diversas prestaciones derivadas del trabajo del empleado y en el caso de la opción de compra de acciones es un derecho del trabajador, el cual puede libremente optar por realizar la compra de las acciones de la compañía o simplemente no hacer valer dicha opción; por lo tanto, la opción de compra de acciones no constituye una prestación adicional al salario y que forma parte integrante de éste.

CONCLUSIONES.

Primera.- Las stock option plans en México, tienen sus antecedentes en la iniciativa de los accionistas originales.

Segunda.- Las stock option plan no constituyen una prestación laboral y por lo tanto no forman parte del salario integrado.

Tercera.- El empleado tiene la facultad de elegir libremente si opta por la opción de compra de acciones o no hace valer dicho derecho.

BIBLIOGRAFÍA.

- Barros García, Mario. “Doctrina Jurisprudencial sobre la entrega de opciones sobre acciones a empleados: Estado de la Cuestión”. Revista Uria Méndez, En línea
<http://www.uria.com/documentos/publicaciones/1689/documento/050MBarros.pdf?id=1930>
- Comisión Europea. “Las opciones sobre acciones para trabajadores. El entrono jurídico y administrativo de las opciones sobre acciones para trabajadores en la Unión Europea”. En línea
http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/support_measures/stock_options/final_report_stock_es.pdf

¹⁹³ Ley del Seguro Social.

- De la Puebla Pinilla, Ana. Citada por González Carrasco, Mónica. “Stock Options Plans. Simplemente una nueva forma de compensación o un arma de doble filo para la empresa capitalista”. Anuario de Derecho, Año IV, Número 4, Año 2007, Universidad Iberoamericana Puebla.
- Echaiz Moreno, Sandra Violeta. “Las Stock Options como incentivo laboral para los trabajadores en la empresa”. Normas Legales, Revista Jurídica del Perú, No. 95, Enero 2009
- Faus & Moliner Abogados. “Retribución en especie mediante entrega de acciones u opciones sobre acciones a los trabajadores”. Capsulas, Boletín de Información Jurídica, No. 23, marzo 1999.
- Fernández, Ignacio y Ananías, María Graciela. “Incentivos a largo plazo para la retención de talentos”. Ciencias Sociales Online, Revista Electrónica, No. 3, Volumen III, Noviembre 2006, Universidad de Viña del Mar-Chile. En línea http://www.uvm.cl/csonline/2006_3/pdf/incentivos%20a%20largo%20plazo.pdf
- González Carrasco, Mónica. “Stock Options Plans. Simplemente una nueva forma de compensación o un arma de doble filo para la empresa capitalista”. Anuario de Derecho, Año IV, Número 4, Año 2007, Universidad Iberoamericana Puebla.
- Holguin Cervantes, Mayla Judith, “Tratamiento contable de los Planes de Opciones para compensación de empleados en México”. En línea http://www.mexder.com.mx/inter/info/mexder/avisos/Tratamiento_contable_de_los_planes_de_Opciones.pdf
- Ley del Seguro Social.
- Medina Giacomozzi, Alex, Gallegos Muñoz, Cecilia y, Lara Hadi, Patricio. “Motivación y Satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa”. En línea <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>
- Merino Madrid, Elena. “Tratamiento contable de las Stock Options según la normativa contable internacional”. En línea <http://www.ejournal.unam.mx/rca/230/RCA000023006.pdf>
- Mesén Figueroa, Vernor. “Pagos basados en acciones: Concepto, ámbito de aplicación y Metodologías de valoración”. En línea <http://www.latindex.ucr.ac.cr/econ-28-1/economia-28-1-13.pdf>

- Silra Ibañez, Luis Fernando. “Opciones de compra de acciones para empleados, o Stock Options de una sociedad extranjera”. Doctrina La Semana Jurídica, número 361, octubre a noviembre 2007,
- Trias de Besf, Tusquets. “La remuneración de los administradores de las Sociedades Mercantiles de Capital Anónima. Madrid. 1998.
- Vázquez, Lepinett. “Los Planes de Opciones sobre acciones”. Perfiles Jurídicos y Privados de los negocios. No. 120. 2000.