

Los Stock Options Plans

Nancy Castro Jiménez,
Jacqueline Chacón Jiménez,
Marjorie Espinoza Miranda,
Alfredo Gutiérrez Benavides,
Roy Sancho López. (*)

RESUMEN

El trabajo que se remite para consideración de publicación, fue elaborado dentro del Programa de Especialidad en Derecho Laboral de la Escuela de Administración de Empresas del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Contiene un análisis de la figura retributiva denominada los *Stock Options Plans* o planes de opción de compra de acciones, sus orígenes y concepto.

Se aborda también la naturaleza jurídica y sus principales tendencias, para unos constituyen una figura retributiva no salarial pero para otros si son parte del salario del trabajador, por lo que inciden en el cálculo de derechos al momento de finalizar la relación laboral. Se estudian sus ventajas y desventajas para ambas partes contratantes (trabajadores-empleadores), así como los tipos de planes más comunes en el ámbito empresarial. Por último se analiza las consideraciones jurisprudenciales en otros países, como la posición adoptada por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en el tema.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio fue presentado por los autores como investigación académica en la primera promoción en el Programa de *Especialista en Derecho Laboral* de la Escuela de Administración de Empresas del Instituto Tecnológico de Costa Rica, para el año 2015 y se centra en el análisis de uno de los fenómenos económicos de gran trascendencia y revolucionados dentro de las formas retributivas en las relaciones laborales. Nos referimos a los *Stock options plans* o

en castellano *las opciones de compra* de acciones de la empresa por parte de los trabajadores.

Las relaciones económicas inciden directamente en el Derecho Laboral, de manera más abierta por efectos de la globalización, modificando las formas de organización de la producción, afectando constantemente la vinculación entre empleadores y trabajadores.

La mayoría de empresas transnacionales y en menor proporción las compañías domésticas, han establecido ciertas modalidades de adquisición de títulos por parte de sus colaboradores, en relación con el precio de mercado, como es la implementación de los *stock options plans*.

En este estudio se analizará el concepto y origen de esta moderna figura de retribución a los trabajadores, su naturaleza jurídica, las ventajas y desventajas de recurrir a este tipo de pago dentro de una relación laboral. Se abordará las principales modalidades que se practican en el mercado laboral, a cuales servidores está dirigido y por qué, para concluir con una descripción de las posiciones jurisprudenciales de otros países así como el abordaje que sobre el tema ha hecho la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

Pretendemos con este breve estudio, impulsar el análisis de esta figura retributiva en vista de que su presencia en el ámbito laboral costarricense cada día es más manifiesto y no dudamos a mediano plazo, su discusión en ámbitos judiciales tendrá mayor trascendencia.

(*) Licenciados y Licenciadas. Estudiantes del Tecnológico de Costa Rica, Escuela de Administración de Empresas Actualización Empresarial.

A) CONCEPTO Y ORIGEN

El Derecho del Trabajo como rama autónoma de la ciencia del Derecho es de muy reciente data, si se compara con su disciplina de origen, el Derecho Civil, ya que se estima que nació a mediados del siglo XIX, origen documentado en el Tratado de Versailles. Desde su surgimiento, ha experimentado constantes cambios y la introducción de cada vez más de nuevas figuras retributivas, producto de las adaptaciones de las relaciones laborales que ha experimentado con ocasión de la globalización y transnacionalización empresarial.

Una de las modernas prácticas empresariales, sobre todo de las grandes compañías, lo constituye la modalidad de pago de compromisos laborales a la persona trabajadora a través del otorgamiento de opciones de compra de acciones, práctica conocida en el mundo anglosajón como *Stock Options Plans*, que para este estudio identificaremos con las siglas de S.O.P y que en Iberoamérica es conocido como *planes de opción de compra de acciones*.¹

Los S.O.P se originaron a mediados del siglo pasado con la tendencia de involucrar al personal con los fines de la empresa, a través de una apropiada distribución de la propiedad que le permita al colaborador superar sus limitaciones con réditos residuales, y a la vez, producir más ingresos a los propietarios-empleadores.² No obstante, fue hasta los años setenta que comenzaron a desarrollarse estos planes para los trabajadores en los Estados Unidos, dotándolos así de importantes beneficios. De aquel país, la figura se exportó a Europa, más recientemente a América Latina, y como veremos, Costa Rica no ha sido la excepción.

Si bien la información de los S.O.P se encuentra dispersa, hay evidencia de que su uso está cada día más extendido. Como ejemplo se cita que en Estados

Unidos el valor total de las opciones de acciones en poder de los trabajadores, pasó de 59.000 millones de dólares en 1985, a 600.000 millones en 1996; el 90 % de las empresas que cotizan en bolsa, conceden S.O.P a sus directivos, y estas opciones pueden representar hasta el 40 % de la remuneración de un norteamericano en esos cargos.

Una cuarta parte de empresas tradicionales los impulsan hoy en día, dos terceras partes de las compañías de alta tecnología dan S.O.P a todos sus empleados y las opciones concedidas al Ejecutivo en Jefe de una gran empresa ya para 1998, los beneficios económicos que le generaba equivalían hasta cuatro veces el salario en dinero efectivo.³

Los S.O.P consisten en una figura contractual mediante el cual, la empresa otorga a los trabajadores el derecho (no la obligación), de adquirir un número determinado de acciones de esta o de sus subsidiarias dentro del grupo de interés económico, a un precio acordado que, por lo general, es el precio de mercado al momento de otorgar la opción, las cuales en el instante de ejercer dicha opción, su valor es generalmente superior al de compra pactado, de tal forma que el trabajador puede percibir a su favor una diferencia entre el precio ofrecido y el precio real, siempre y cuando entre otros posibles requisitos, se haya mantenido laborando para la compañía.

En un S.O.P existen cuatro momentos a considerar, a) **El Otorgamiento de las Opciones**, que es en el cual los trabajadores cumplen los requisitos para ser admitidos en el plan y puedan adquirir las opciones para obtener en el futuro las acciones. La oferta puede ser otorgada desde el inicio de la relación o luego de cierto plazo de prestación de servicios; b) **El plazo para cumplir con los requisitos**, es el tiempo que se establece en el plan para cumplir los requisitos por el empleado para ejercer su derecho que, en la práctica,

1 González Rossi, Alejandro, "La Finalización del Contrato de Trabajo y las Stock Options", *Revista Argentina de Derecho Empresario*, Buenos Aires, núm. 8, 1 de abril de 2008, p. 13 <http://ijeditores.com.ar/articulos.php?idarticulo=42094&print=2>

2 González Rossi, Alejandro, op. cit., p. 14.

3 Argandña, Antonio, *La Remuneración de Directivos Mediante Opciones Sobre Acciones*, Documento de Investigación n.º 411, publicado por la Cátedra Economía y Ética, División de Investigación de la Universidad de Navarra, Barcelona, España, Febrero 2000, p. 5, <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0411.pdf>.

es el tiempo en que el trabajador debe permanecer laborando para la empresa; c) **El momento de ejercer su derecho**, es en el cual el trabajador adquiere las acciones de la empresa y ejerce su derecho otorgado en la opción. Es aquí donde obtiene un incremento en su patrimonio, pues ya tiene bienes que son de su propiedad. d) El último momento, es el **posterior al ejercicio del derecho**, en el que el servidor decide si se queda con las acciones para venderlas a futuro, obtener sus frutos como dividendos pagados a todo socio, o las vende de inmediato.⁴

Es importante señalar que para esta última fase del ciclo de vida del los S.O.P, por lo general la parte empleadora desde la suscripción del contrato, introduce cláusulas restrictivas a la venta de acciones, algunas de estas autorizan la venta o traspaso a otros trabajadores, accionistas o la misma compañía y en un último caso a ajenos a la organización empresarial.

B) NATURALEZA JURÍDICA

Hablar de la naturaleza jurídica de los S.O.P, significa determinar esencialmente si su existencia está vinculada a ser incentivos salariales o una remuneración no salarial para los trabajadores, pues de la respuesta que se de a esas interrogantes, puede repercutirse en los cálculos de derechos que deban hacerse en caso de conclusión del contrato de trabajo, o los pagos periódicos anuales como en el aguinaldo y hasta en la jornada extraordinaria diaria. La distinción de la naturaleza jurídica de esta figura contractual, no es fácil, ya que existen posturas fundamentadas en ambas consideraciones.

Los autores que afirman que los S.O.P tienen naturaleza salarial, se fundamentan en que los ingresos derivados de la opción, nacen en el seno de una relación laboral y son retribuidas sin que puedan ser ejercitadas al margen de esta vinculación contractual.⁵ Entre los países que no reconocen los S.O.P expresamente como salario, podemos citar a

Estados Unidos, Reino Unido y Francia, en tanto otros como España, Argentina y Chile, sí le reconocen la naturaleza salarial.

Quienes niegan la condición salarial a los S.O.P, al igual que las resoluciones judiciales que se han emitido en esa línea de pensamiento, razonan que las opciones de compra de acciones son un negocio jurídico de naturaleza mercantil que se dirige a fomentar la participación de los empleados en el capital social, dándoles la oportunidad de disfrutar del incremento del valor de las acciones. Además, señalan que el posible carácter salarial de esa entrega de acciones, queda desvirtuado por la imposibilidad de conocer, a priori, el importe exacto de la retribución pues su incremento surge por las fluctuaciones del mercado, así como la existencia de condiciones y limitaciones para su ejercicio.⁶

Se agregan como razones para negar la naturaleza salarial a los S.O.P los siguientes: No hay una contraprestación al no nacer de una relación laboral, son aleatorias y tampoco constituyen una remuneración, pues esta siembre debe ser determinada o determinable, además de que los trabajadores pueden renunciar al plan, y el caso más evidente de esa renuncia surgiría al momento de ejercer la opción, si el valor de mercado de las acciones fuera inferior al precio originalmente pactado.

Para algunos autores, los S.O.P son un incentivo laboral, que surge como estímulo para el trabajador para quien luego de haber sido fiel a la empresa y haberla hecho más productiva, se desencadena a su favor la posibilidad de hacer efectivo el plan, por lo que no lo recibe como pago de sus servicios, sino para estimular su esfuerzo, por ejemplo ser el trabajador del año.

Quienes recriminan la condición salarial de los S.O.P, sostienen que los valores de las acciones a futuro, no son determinados, sino que su valía está sujeta a lo

4 Toledo Espinosa, Manuel, Plan de Prestaciones en Especie Para Ejecutivos, *Veritas*, Colegio de Contadores Públicos de México, septiembre 2012, http://www.ccpm.org.mx/veritas/septiembre2012/imagenes/02_impuestos1.pdf

5 Tapia Hermida, Antonio, "De Nuevo Sobre los Stock Options", *Revista de Derecho Bancario y Bursátil*, Barcelona, 2001, núm.º 83, p. 280.

6 Barros García, Mario, *Doctrina Jurisprudencial Sobre la Entrega de Opciones Sobre Acciones a Empleados: Estado de la Cuestión*, trabajo monográfico, Página 2, <http://www.uria.com/documentos/publicaciones/1689/documento/050MBarros.pdf?id=1930>

que diga el mercado al momento de ejecutar la opción, algo que de ninguna manera cabe en la remuneración, pues esta debe ser determinada y determinable.

Los argumentos de quienes ven el carácter salarial de la entrega de opciones de acciones a empleados, han sido retomados por los tribunales españoles que desde el año 2001 empezaron a reafirmar esa condición, bajo las siguientes consideraciones:

1.- Los S.O.P tienen un marcado carácter retributivo como incentivo laboral, ya que su objetivo es incrementar el compromiso de los empleados con la empresa y mejorar sus resultados económicos, es decir existe tras de estos una contraprestación.

2.- Evidencian la vinculación entre la actividad laboral del empleado, su esfuerzo y dedicación con la obtención de un beneficio derivado del ejercicio de la opción;

3.- La incertidumbre respecto al resultado económico del ejercicio de la opción, no desvirtúa la naturaleza salarial de lo que se percibe si llega a cobrarse, pues como sucede en el caso de los bonos, puede ocurrir que su ganancia no tenga una relación directa con la actividad del trabajador;

4.- La indeterminación y variabilidad de la ganancia resultante del ejercicio de la opción, no le priva de su naturaleza salarial, porque la entrega de las opciones es causa de la relación laboral.⁷

Como puede verse, los criterios sobre la naturaleza jurídica de los S.O.P no son unánimes, unos niegan su condición salarial, otros la afirman, no obstante la jurisprudencia comparada, se decanta por cada vez más reconocer la cualidad salarial.

En el caso de Costa Rica como veremos más adelante, los escasos fallos de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de los últimos quince años, se inclina por negarle la condición salarial a los S.O.P, quizá basados en nuestra legislación laboral tan exigua en temas como este, además de la poca presencia de esta forma de percepción económica en las empresas costarricenses.

C) VENTAJAS Y DESVENTAJAS

Entre las principales ventajas que encontramos en este mecanismo de opciones sobre acciones, podemos mencionar las siguientes:

a) Vincula sólo a los trabajadores de la empresa con los que se tiene un contrato laboral, aunque no a todos, pero nunca a terceros ni a extraños. Existiendo así un vínculo más cercano que imposibilita la transferencia del plan y un mayor compromiso de quienes lo pactan. Los S.O.P por lo general son ofrecidos a los trabajadores de la alta jerarquía empresarial, pero de igual forma todos los trabajadores de la empresa pueden beneficiarse de los planes. Además como se indicó líneas atrás, luego de ejercer la opción de compra, el trabajador por lo general ve limitado el mercado de venta a solo otros trabajadores, socios de la compañía o la misma empresa y en último caso, a terceros.

b) Al hacer partícipes a los empleados de la empresa, se considera que es la máxima forma de cogestión empresarial, pues los trabajadores, convertidos en accionistas son titulares de ella, se sienten sus dueños y defenderán sus intereses.

c) Tiene una finalidad compensatoria y retributiva a largo plazo, lo que les motiva a mantener el nivel de las acciones, haciendo posible que suban de valor.

d) Produce unión y lealtad del trabajador con la empresa, así para ver beneficios, debe estar junto

⁷ Barros García, Mario, op. cit., p. 3.

a ella, lo que conlleva a retener los servidores más calificados, pues de no existir ese posible beneficio a futuro, la relación laboral puede romperse por el trabajador ante mejores ofertas de la competencia, con el solo deber de otorgar el preaviso legal.

e) Contribuye a crear un clima de estabilidad laboral, al estar ligados por esos contratos con la empleadora, otorgando así alguna garantía de que los trabajadores se mantendrán con esta por cierto tiempo.

Entre las desventajas que arrastran los S.O.P podemos citar:

a) Su carácter aleatorio, por lo que las personas trabajadoras nunca estarán seguros si llegarán a concretizar su derecho de opción, ya que solo lo ejercerán si las acciones aumentaron su valor.

b) Si bien están destinados a la generalidad de los colaboradores, en la práctica no es así, no habiendo igualdad de trato ya que no todos tienen la capacidad adquisitiva, o que solo se les provee de estas a trabajadores claves, por ejemplo los directivos.

c) No se puede pensar que constituyan el 100% del salario del trabajador, porque si el valor de las acciones baja, habría un grave perjuicio para él. No obstante, algunas empresas optan por otorgar S.O.P a sus excolaboradores como indemnización por despidos, tal fue el caso de Amazon, que decidió hacerlo con 1300 trabajadores que debió dar de baja:

“Si la nueva economía popularizó las opciones sobre acciones (stock options) para fidelizar al valioso empleado, Amazon.com está a punto de convertirlas en un subsidio de paro a la americana. El gigante del comercio electrónico estadounidense creará un fondo de 2,5 millones de dólares (445 millones de pesetas) en títulos

para los 1.300 trabajadores que pondrá en la calle, el 15% de la plantilla. ‘Despedirles ha sido una decisión triste; queremos compartir nuestro éxito futuro con ellos’, indicó ayer Diego Piacentini, vicepresidente encargado del negocio internacional. Por primera vez en cinco años, Amazon.com anunció beneficios para 2001”⁸

d) En virtud del principio de buena fe, toda la negociación debe hacerse dentro de un marco de transparencia, desde la cotización, hasta el otorgamiento de estas, de lo contrario podrían suceder situaciones indeseables como por ejemplo, que los altos directivos de forma inmoral manipulen estados financieros y en general la estabilidad económica de la empresa, con el objetivo de que las acciones aumenten su valor. Un caso real sucedió con Telefónica de España en 1999, cuando se planteó un plan de Stock Options, pero al final el único beneficiario parecía ser el presidente de la compañía, que incluso motivo que el Presidente de España solicitara a ese funcionario que no percibiera el beneficio.⁹

D) TIPOS DE S.O.P

En la práctica, hay numerosas variantes de planes de opciones sobre acciones, algunos de estos se distinguen por su cobertura, esto es que se ofrecen a todos los directivos y empleados o solo a algunos de ellos. Las opciones pueden ser libres o sometidas a algunas restricciones, como por ejemplo el alcance de ciertos objetivos (ventas, beneficios, incursión en ciertos mercados, etc.), la continuidad del empleado en la empresa, la conservación de las acciones durante cierto período de tiempo luego de la adquisición, la limitación en cuanto a la venta o traspaso de acciones, entre otras.

Entre los tipos de S.O.P más utilizados están los siguientes:

8 *Amazón indemniza con stock options a los 1300 empleados que despedirá*, Diario El País, España, 1/2/2001, <http://elpais.com/tag/fecha/20010201/>

9 Echaiz Moreno, Sandra Violeta, *Las Stock Options como Incentivo Laboral para los Trabajadores en la Empresa*, Ponencia premiada con el segundo puesto en el II Concurso Nacional de Ponencias Universitarias en materia Laboral y Seguridad Social en el II Congreso Nacional de Derecho Laboral y Seguridad Social, organizado por la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Chiclayo, Perú, octubre 2008, pp. 8 a 13, <http://www.derechoycambiosocial.com/revista015/La%20cogestion%20laboral.pdf>

1. Sistema Clásico: bajo este esquema se le ofrece al ejecutivo la venta de acciones en forma directa a través de un sistema reglamentado, en el cual se suele además contar con financiamiento.

2. Acciones Virtuales: también llamado *phantomstock options* o *phantomoptions*, que significa literalmente acciones fantasmas. Mediante este sistema solo se computa el valor de las acciones en la fecha de aceptación de la opción y la fecha de la realización de la compra. El trabajador recibe una especie de adjudicación de una cantidad de acciones que en realidad no compra y en algunos casos ni siquiera paga, al finalizar el plazo de la opción se beneficia de la diferencia de la cotización, es decir el aumento de valor que experimentan las acciones, si es que lo hay.

3. Performance vested options: a través de este método, el titular de las acciones solo las puede vender cuando alcancen un determinado precio o lo superen, esto para evitar que las ganancias sean insuficientes o para impulsar una ganancia que permita postergar la venta y consecuentemente, aumentando potencialmente el plazo de prestación de servicios del trabajador.

4. Re priceable options: según esta modalidad se resguarda o protege al beneficiario con una garantía constituida por un piso determinado en el valor de las acciones, en caso de que caigan desproporcionadamente.

5. Reload options y Indexed options: con el objetivo de prevenir contingencias y eventuales vicisitudes generadas por medios y largos plazos, se asegura el reemplazo o sustitución de acciones bajo ciertas circunstancias especiales, o se asegura al tenedor una fórmula de ajuste o de renta mínima.¹⁰

E) TRATAMIENTO EN LA JURISPRUDENCIA EXTRANJERA

La característica casi general en todas las legislaciones, ha sido la ausencia de regulaciones normativas de los S.O.P en todos los ámbitos, sobre todo en el laboral. Es por lo anterior que la jurisprudencia ha jugado un papel primordial en su interpretación y alcances.

Argentina: En este país, en una sentencia del año 1998, se estableció que la jurisdicción laboral era la competente para resolver los conflictos sobre ese tema, si los sujetos relacionados, lo han hecho con ocasión de un contrato laboral. Se rechazó en ese fallo la postura anglosajona en el sentido de que los S.O.P forman parte del derecho de las sociedades comerciales y no son una ganancia o ventaja laboral, sino el producto de la compra venta mercantil. Se llegó a establecer por lo tanto que los S.O.P son una ventaja patrimonial obtenida por el trabajador.

En otro fallo posterior, se incluyeron los S.O.P dentro del cómputo de la indemnización por despido, siempre y cuando antes del cese el trabajador haya ejecutado la opción.

En el año 2005, en una resolución de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, se concluyó que al alejarse voluntariamente el trabajador de la empresa, asume la responsabilidad de los beneficios que pierde, incluyendo los S.O.P que constituían una expectativa cierta de ingresos.¹¹

España: En España, dos sentencias del Tribunal Supremo del 24 de octubre de 2001, zanjaron la polémica sobre el carácter salarial de las ganancias obtenidas por el trabajador que ejerce la opción de compra de acciones de su empresa empleadora. Estas resoluciones revocaron el criterio de los jueces

10 Fernández, Ignacio et al., "Incentivos a Largo Plazo para la Retención de Talentos", *Revista Ciencias Sociales Online*, Universidad de Viña del Mar, Chile, 2006, núm.º 3, Volumen III, pp. 108 a 113.

11 De Diego, Julián A, *Derechos Accionarios. Stock Options*, Estudio de Diego y Asociados, p. 13, <http://newsletter.adimra.org.ar/files/tzONEdQ9/Derechos%20Accionarios.%20Stock%20Options.pdf>

de las instancias precedentes y estimaron que estos beneficios tienen un *marcado carácter retributivo como incentivo laboral*, y que ejercitar la opción es un derecho que el trabajador conserva incluso después de haber sido despedido.

La consecuencia inmediata de otorgarle carácter salarial a estos ingresos, según el Tribunal español, es que en caso de despido del trabajador, la cantidad recibida se tendrá en cuenta para calcular la posible indemnización a que tenga derecho.

No obstante el órgano jurisdiccional español estableció dos situaciones diferentes. Si la ruptura de la relación laboral se produce después de haberse ejercido el derecho de compra de las acciones, no hay duda de que para los cálculos indemnizatorios debe incluirse los recursos obtenidos por el ejercicio de la opción. Diferente estimó en el caso de que el despido se efectuara antes de que el trabajador haya podido incorporar a su patrimonio las diferencias obtenidas. En este segundo supuesto, no hay derecho a tomar en cuenta esas sumas para los cálculos indemnizatorios.

La mayoría de los integrantes del tribunal, consideró que los S.O.P siempre han tenido un marcado carácter retributivo como incentivo laboral, que trata de incrementar el compromiso de los empleados con la empresa, por lo que las empresas sí reciben una contraprestación de la cual obtienen provecho.

La incertidumbre de llegar o no a concretar la compra de acciones, consideraron no desvirtúa la naturaleza salarial de los S.O.P, como tampoco lo hace el carácter aleatorio o variable de la suma a obtener.

En resumen, lo decisivo no es la posibilidad de cuantificar con precisión anticipada el salario, sino que la naturaleza salarial emana del contexto en que surgen, esto es la relación laboral.

Otra conclusión de los fallos españoles es que para la mayoría de los integrantes del tribunal, los incrementos obtenidos no son un salario en especie, si no en metálico o líquido.

F) SITUACIÓN JURISPRUDENCIAL EN COSTA RICA

Nuestro país no ha estado ausente a la presencia de los S.O.P, cada día más empresas remuneran con esta figura a sus empleados, pese a la ausencia de legislación que regule la figura en el ámbito laboral. Examinado el banco de jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, se contabilizan tan solo cuatro sentencias que analizaron la figura, con consecuencias negatorias de la naturaleza Salarial. Las resoluciones encontradas son las números 675-2000, 094-2008, 279-2010 y 502-2011.

De todas estas resoluciones, por el abordaje del tema, resulta de importancia el fallo 094 de las 09:30 horas del 13 de febrero de 2008, en el cual se negó la naturaleza salarial de los S.O.P, siguiendo la posición anglosajona, por las siguientes razones: Estimó que lo concerniente a la opción de compra de acciones otorgada al trabajador, no tiene carácter salarial, por ser una ganancia originada en una actividad bursátil y no como producto del esfuerzo intelectual o físico efectuado por el servidor, y en resumen, fundamentó su posición en que: **a)** las utilidades son potenciales y no seguras, **b)** puede acarrear pérdidas o ganancias, es decir es aleatorio, **c)** no hay habitualidad, **d)** es variable según la oferta y demanda del mercado, **e)** la ganancia también es variable, **f)** no necesariamente es de carácter alimentario, **g)** es convertible y **h)** mediante ellas se especula para lucrar.

No obstante en el fallo de comentario, se tuvo por demostrado que ese beneficio dependía del nivel de cumplimiento de los objetivos durante el año y del resultado de las utilidades, además, se hacía efectivo en el momento de la compra, que era cuando se podía ejercer ese derecho.

Como puede verse, la única sentencia encontrada que hace un análisis más amplio de la figura, si bien es cierto no profundizó lo suficiente en la figura, siguió la posición clásica anglosajona que niega la naturaleza

salarial a los S.O.P, sin embargo, algunas de las razones para su negativa, como lo son las posibles pérdidas, en realidad no suceden porque el trabajador tiene la opción de comprar o no las acciones, es de suponer que si los valores del mercado de estas a la fecha en que puede el trabajador ejercer la compra, son inferiores al valor ofrecido, simplemente no ejerce la opción. En otras palabras no es que pierde dinero, solo no gana.

Considera la Sala que los S.O.P carecen de consideración salarial porque sus utilidades son potenciales, variables según las fluctuaciones comerciales y no habituales. Respetuosamente consideramos que esos criterios no son suficiente para descartar la naturaleza salarial de las opciones, y fundamentamos nuestro punto de vista en un voto de más reciente data de esa misma Sala. Nos referimos al fallo número 177 de las 09:40 horas del 12 de febrero de 2015, resolución en la cual ese despacho judicial, consideró que para el cálculo de derechos al finalizar la relación laboral por jubilación en un banco estatal, en el cálculo de prestaciones se debía incluir conforme al inciso c) del artículo 30 del Código de Trabajo, los salarios devengados en los últimos seis meses de prestación de servicios.

La resolución aludida, determinó que el Sistema de Evaluación del Desempeño Individual (SEDI) debía incluirse en ese cálculo de derechos (auxilio de cesantía, preaviso, monto de jubilación y otros). Lo importante de esta sentencia, es que dijo que el SEDI como extremo salarial se paga a: *“el funcionario o funcionaria, si labora para la institución como mínimo seis meses durante el período respectivo (1 de enero a 31 de diciembre), para lo cual deberá obtener una calificación al menos de satisfactoria y que durante ese período el banco haya tenido utilidades...”*

Como puede verse en este extremo laboral (SEDI) al igual que en los S.O.P, existe un alto grado de variabilidad, incluso puede no recibirlo el servidor si el banco no obtiene utilidades en un período de ejercicio, depende de variables del mercado, lo que le puede hacer perder su habitualidad en el pago, además de que es requisito que el trabajador obtenga una calificación de al menos satisfactoria. Pese a

esas características del SEDI, su naturaleza salarial no entró en duda, claro está ese sobresueldo tiene una diferencia sustancial con los S.O.P, y es que su existencia y consideración salarial esta expresamente reconocido en la convención colectiva del ente bancario.

G) CONCLUSIONES

En conclusión, los argumentos por los cuales a los S.O.P. se les ha negado la naturaleza salarial en nuestro país, no han sido de profundo análisis frente a las tendencias mundiales, sobre todo con el impulso de una economía globalizada, lo que hace que los S.O.P tengan un marcado énfasis salarial, que conduce a que esta novedosa figura jurídico laboral, surja con ocasión de la relación laboral, esto es que el trabajador jamás tendría opción a percibir el potencial incentivo si no existiera esa forma de vinculación contractual.

Por otro lado, es innegable que su otorgamiento a las personas trabajadoras ocurre con un marcado objetivo, mejorar el compromiso de estas con la empresa, en otras palabras sí hay una contraprestación por la que se ofrece una oportunidad de recibir un pago o incentivo económico.

No obstante que la tendencia mundial se orienta a reconocer la naturaleza salarial a esta figura, lo sustentan en su *marcado* énfasis salarial, ese razonamiento debe verse con mucho recelo, porque si ese fuera el único criterio de respaldo se incurriría en el error de llegar a aceptar, como regla, que todo lo que reciba el trabajador de parte de su empleador, es salario y en la práctica eso no es cierto, porque muchas retribuciones recibidas no son necesariamente de naturaleza salarial, como por ejemplo las gratuidades, las indemnizaciones o los reembolsos de gastos.

Es preciso acotar, que debe existir una integración de diferentes normas laborales, tributarias y bursátiles, que antepongan la seguridad laboral a la responsabilidad que tiene el empleado como inversionista y se evite de esta forma la flexibilización de los contratos laborales, por lo que es necesario que al igual que en otros ordenamientos jurídicos se legisle sobre el tema y no se deje la solución de conflictos exclusivamente a los criterios jurisprudenciales.

FUENTES CONSULTADAS

- 1.- ABARCA ACUÑA, José Francisco. *Stock Options Plans: El Plan de Venta de Acciones para los Trabajadores en su Empresa*, Tesis para optar al grado de Licenciado en Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 2003.
- 2.- ARGANDEÑA, Antonio. *La Renumeração de Directivos Mediante Opciones Sobre Acciones*. Documento de Investigación n.º 411, publicado por la Cátedra Economía y Ética, División de Investigación de la Universidad de Navarra, Barcelona, España, Febrero 2000, <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0411.pdf>.
- 3.- BARROS GARCÍA, Mario. *Doctrina Jurisprudencial Sobre la Entrega de Opciones Sobre Acciones a Empleados: Estado de la Cuestión*, Trabajo monográfico <http://www.uria.com/documentos/publicaciones/1689/documento/050MBarros.pdf?id=1930>
- 4.- DE DIEGO, Julián A, *Derechos Accionarios. Stock Options*, Estudio de Diego y Asociados, <http://newsletter.adimra.org.ar/files/tzONEdQ9/Derechos%20Accionarios.%20Stock%20Options.pdf>
- 5.- Diario El País, España, *Amazón indemniza con stock options a los 1300 empleados que despedirá*, 1/2/2001, <http://elpais.com/tag/fecha/20010201/>
- 6.- ECHAIZ MORENO, Sandra Violeta, *Las Stock Options como Incentivo Laboral para los Trabajadores en la Empresa*, Ponencia premiada con el segundo puesto en el II Concurso Nacional de Ponencias Universitarias en materia Laboral y Seguridad Social en el II Congreso Nacional de Derecho Laboral y Seguridad Social, organizado por la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Chiclayo, Perú, octubre 2008, <http://www.derechoycambiosocial.com/revista015/La%20cogestion%20laboral.pdf>
- 7.- FERNANDEZ, Ignacio et al., "Incentivos a Largo Plazo para la Retención de Talentos", *Revista Ciencias Sociales Online*, Universidad de Viña del Mar, Chile, 2006, núm.º 3, Volumen III.
- 8.- GONZALEZ ROSSI, Alejandro. *La Finalización del Contrato de Trabajo y las Stock Options*, Revista Argentina de Derecho Empresario, Buenos Aires, n.º 8, 01 de abril de 2008, <http://ijeditores.com.ar/articulos.php?idarticulo=42094&print=2>
- 9.- TAPIA HERMIDA, Antonio. *De Nuevo Sobre los Stock Options*, Revista de Derecho Bancario y Bursátil, núm.º 83, 2001.
- 10.- TOLEDO ESPINOZA, Manuel. Plan de Prestaciones en Especie Para Ejecutivos. *Veritas*, Colegio de Contadores Públicos de México. http://www.ccpm.org.mx/veritas/septiembre2012/imagenes/02_impuestos1.pdf
- 11.- Votos de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia números:
 - 675 de las 15:40 del 5 de julio de 2000.
 - 094 de las 09:30 del 13 de febrero de 2008.
 - 279 de las 09:35 horas del 24 de febrero de 2010.
 - 502 de las 09:40 horas del 8 de junio de 2011.
 - 177 de las 09:40 horas del 12 de febrero de 2015.