



DI PARTAMENTO JURIDICO

K 5448(342)/2000

ORD. No 1816 / 0152 /

MAT.: Las "opciones sobre compra de acciones" que otorgaría la empresa al trabajador como contrapartida a su rendimiento laboral, constituirían remuneración, en la oportunidad en que se ejerciera la opción de compra por el trabajador, y por el monto que resultaría de deducir del valor a ese momento de las acciones el prefijado para las mismas, determinado previamente, pagado por el trabajador

ANT.: Presentación de 13.04.2000, de don Matías Riesco Ruiz.

FUENTES:

Código del Trabajo, arts 41 y 42, letra d).

1-8 Feb. 2000

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SENOR MATIAS RIESCO RUIZ
MORALES, NOGUERA, VALDIVIESO & BESA' - ABOGADOS
AVDA. APOQUINDO N° 3001, PISO 9°
L A S C O N D E S /

Mediante presentación del Ant. se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la naturaleza jurídica que tendría el beneficio denominado 'Opciones sobre Acciones', que la empresa otorgaría a sus trabajadores como incentivo al rendimiento laboral.

Se agrega, que la empresa pretende conceder opciones de compra de acciones de la propia empresa, o de otra relacionada, a sus trabajadores, como contrapartida al rendimiento que estos tendrían durante el año, opciones que pueden ejercer a 5 años plazo, por un valor de compra prefijado, que se mantiene cualquiera sea el valor de la acción al cabo de los 5 años, cumplidos los cuales el trabajador podría optar por efectuar la compra o desistirse de ella, según su conveniencia, atendido el precio de la acción en dicho momento.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente

El artículo 41, inciso 1°, del Código del Trabajo, dispone:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo".

Del tenor de la disposición anotada se deduce que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie apreciables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo

Conforme a lo anterior, es dable afirmar que la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber a) que se trate de una contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero, b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

Lo anterior permite sostener que el legislador ha fijado un amplio margen de causa a la remuneración, es decir, todo lo que se pague con motivo de la relación laboral constituye remuneración, y sólo no lo sería todo aquello que el mismo legislador exceptúa en el inciso 2° del mismo artículo 41, que señala

"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, si la empresa otorga a sus trabajadores anualmente, como contrapartida a su rendimiento laboral, la facultad de comprar acciones de la propia empresa u otra relacionada, a un valor prefijado que se mantiene en el tiempo, y el trabajador puede concretar esta opción a 5 años plazo, según si le es conveniente el precio en ese momento de la acción, de ser superior al valor prefijado, se originaría a juicio de la suscrita, una diferencia pecuniaria en favor del trabajador, es decir un ingreso, que podría ser considerado remuneración, si el ejercicio de la facultad otorgada al trabajador por la empleadora tuvo por causa el contrato de trabajo, y le produjo un incremento patrimonial real y efectivo, de compararse el valor preestablecido de la acción y el vigente al momento de la opción de compra

Por otra parte, como esta diferencia o ingreso que percibiría el trabajador no obedecería a ninguna de las excepciones que el legislador ha precisado en el inciso 2° del artículo 41 en comento, como no constitutivas de remuneración, se

refuerza la conclusión de que aquella quedaría comprendida dentro del concepto legal de remuneración.

Cabe agregar, a mayor abundamiento, que en todo caso las acciones adquiridas bajo el procedimiento anotado podrían ser consideradas especies avaluables en dinero, y como una contraprestación adicional por la prestación de los servicios que percibiría el trabajador del empleador, a causa del contrato de trabajo, lo que calzaría con la definición de remuneración ya comentada.

Con todo, cabe señalar, que en la especie, correspondería considerar el mencionado ingreso en favor del trabajador como remuneración sólo en el momento en que se origine, es decir, en el mes en que se concrete la opción de compra de acciones por el trabajador, y no antes, cuando disponía de una mera facultad o simple expectativa de opción de compra.

En efecto, sólo al momento de ejercer el trabajador la opción de compra de las acciones por el valor previamente determinado se establecería la diferencia a su favor, comparado aquél valor con el actual de las acciones, expresado en un ingreso real y efectivo, que adquiriría certeza, requisito que debe cumplir la remuneración para el trabajador, según la reiterada doctrina de este Servicio.

Corresponde expresar, por otro lado, que el estipendio analizado no es asimilable al tipo de remuneración que el artículo 42 del Código del Trabajo trata, a vía de ejemplo, conjuntamente con otros, de "participación", que define como *"la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o solo de la de una o más secciones o sucursales de la misma"*, si la opción sobre acciones en estudio, como se ha precisado no tiene vinculación con utilidades de un negocio determinado, con que la empresa pretenda beneficiar al trabajador.

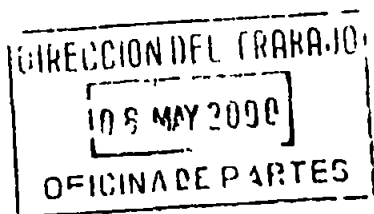
No obstante lo anterior, el beneficio en estudio se asimilaría a la participación en el carácter condicional que tendrían ambos, aquél, que el trabajador ejerza la opción de compra en el plazo fijado, en el evento que el valor de la acción en dicho momento sea igual o superior al valor prefijado, y la última, que el negocio que causa la participación arroje utilidades. Igual carácter condicional tienen otros tipos de remuneración contenidos en el mismo artículo 42, como lo son la comisión y la gratificación, por lo que la condicionalidad de la opción sobre acciones no impediría su consideración de remuneración.

En cuanto a los eventuales dividendos o rentabilidad futura que pudieren producir las acciones en poder del trabajador, o el sobreprecio posterior que pudiere obtener por su venta, se estima que serían materias que quedarían sujetas al derecho común, y escaparían a su consideración de remuneración, y del derecho del trabajo, y por ende, de la competencia de esta Dirección

Ahora, en materia de imposibilidad de dicho ingreso, y su cotización en el mes de producido, o eventualmente en un prorrato mayor de meses, el pronunciamiento al respecto compete a la Superintendencia de Seguridad Social y no a este Servicio.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud que las "opciones sobre compra de acciones", que otorgaría la empresa al trabajador como contrapartida a su rendimiento laboral, constituirían remuneración, en la oportunidad en que se ejerciera la opción de compra por el trabajador, y por el monto que resultaría de deducir del valor a ese momento de las acciones el prefijado para las mismas, determinado previamente, pagado por el trabajador.

Saluda a Ud ,



Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

JDM/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIII^a Regionales,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo.