

Stock options: Opciones de compra de acciones para empleados

El vincular las percepciones de los empleados a la productividad de la compañía sin duda incentiva a todos a dar su mejor esfuerzo. De ahí surge la idea de darles la opción de adquirir acciones a directores y ejecutivos, inicialmente, aunque ésta puede incluir a todos los empleados. El convertirlos en accionistas minoritarios surge como un mecanismo para atraer y retener talento, así como generar lealtad, entre otras cuestiones. Como consecuencia de ello, en esta ocasión se analiza el tratamiento fiscal de los planes de remuneración en acciones. Por cierto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) resolvió que el descuento a que accede el trabajador en la compra de acciones de una sociedad, en virtud de un programa de compensaciones, constituye una remuneración, debido a que se trata de una especie o utilidad valuable e incluso liquidable en dinero

90



GRUPO
ASESORES
EN NEGOCIOS
ALIANZA PARA SUMAR VALOR

Lic. Guido Téllez Cervantes,
Subdirector de Planeación
Estratégica de García
Hidalgo Tax Advisors



INTRODUCCIÓN

Los *employee stock options plans*, mejor conocidos sólo como *stock options*, tienen su origen en los Estados Unidos de América (EUA), y se inscriben en los planes de remuneración a los empleados, cuyos objetivos son: incentivar al personal; atraer o retener talento; generar lealtad, y aumentar la productividad al convertir a los empleados en accionistas minoritarios.

En principio, este plan estuvo dirigido a directores y ejecutivos, aunque puede ser aplicable a la totalidad de los empleados, pues al vincular las percepciones de éstos a la productividad de la compañía, se incentiva a todos a brindar su mejor esfuerzo.

Cabe recordar que existen diferentes esquemas para la implementación de estos planes de remuneración. Entre los más conocidos se encuentran los siguientes:

Opciones de compra de acciones

1. Derecho de adquirir acciones con o sin costo, otorgado a todos los empleados de la compañía.
2. Derecho de adquirir acciones con un descuento, otorgado sólo a ciertos empleados de la compañía, cubriendo determinados requisitos.

Adjudicación de acciones

1. Adquisición sin costo con respecto al desempeño del trabajador. Se trata de acciones restringidas, de las cuales se cobran dividendos y son normalmente para niveles ejecutivos.
2. Adquisición sin costo con respecto al desempeño del trabajador. Se entregan de manera diferida (por ejemplo, tiempo de espera de tres años) y son normalmente para niveles ejecutivos.

La implementación de las *stock options* en los planes de remuneración se encuentra dividida en las siguientes etapas:

Concepto	Momento
1. Fecha de otorgamiento (Grant)	Cuando el empleado firma el acuerdo de adhesión al plan
2. Fecha de maduración (Vesting)	Cuando concluye el periodo de espera para poder ejercer la opción de adquisición
3. Fecha de ejercicio (Exercise)	Cuando se ejerce la opción otorgada y se convierte en accionista
4. Fecha de venta (Sale)	Cuando el trabajador enajena las acciones, de acuerdo con su conveniencia



TRATAMIENTO FISCAL DE LOS PLANES DE REMUNERACIÓN EN ACCIONES

91

La Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) establece en su artículo 94 que:

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, ...Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

...

VII. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción...

El ingreso acumulable será la diferencia que exista entre el valor de mercado que tengan las acciones o títulos valor sujetos a la opción, al momento en el que el contribuyente ejerza la misma y el precio establecido al otorgarse la opción.

(Énfasis añadido.)

En este sentido, el artículo 179 de la LISR establece que para determinar el valor de mercado que tengan las acciones o títulos valor, se considerarán los elementos siguientes:

1. El capital contable actualizado de la emisora.
2. El valor presente de las utilidades, o
3. Flujos de efectivo proyectados o la cotización bursátil del último hecho del día de la enajenación de la emisora.

En este orden de ideas, de la implementación de este esquema de remuneración, se deberá considerar que:

1. Los trabajadores que apliquen este plan serán sujetos al impuesto sobre la renta (ISR), por el diferencial entre el valor de mercado de las acciones y el precio establecido.

2. El momento de causación será cuando se ejerza esa opción.

Con la finalidad de ilustrar los puntos anteriores, considérese lo siguiente:

Concepto	Importe
Valor de mercado al momento de ejercer la opción de compra (\$1,000 por 29)	\$29,000
menos:	
Valor pactado de la acción al momento del otorgamiento (\$1,000 por 20)	20,000
menos:	
Prima en suscripción de acciones actualizada –artículo 170 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta (RISR)– (\$1,200 más 800)	2,000
igual:	
Ingreso acumulable asimilado	7,000

Por su parte, para estos efectos, el artículo 170 del RISR establece que:

*...se podrá disminuir del ingreso acumulable a que se refieren dichos preceptos percibido por el contribuyente, el monto de **la prima que hubieren pagado** por celebrar la opción de compra de acciones o títulos valor que representen bienes. **El monto de la prima se podrá actualizar** por el periodo comprendido desde el mes en el que se haya pagado y hasta el mes en el que se ejerza la opción.*

*Cuando el contribuyente enajene las acciones o títulos valor que obtuvo por haber ejercido la opción de compra, **considerará como costo comprobado***

***de adquisición**, el valor que haya servido para la determinación de su ingreso acumulable o gravable, al ejercer su opción de compra, proveniente del ejercicio.*

(Énfasis añadido.)

Adicionalmente, del análisis de la regla 3.12.1. de la Resolución Miscelánea Fiscal (RM) para 2017, se plantea que los ingresos acumulables obtenidos por los trabajadores nacionales y extranjeros serán:

*...cuando el empleador o una parte relacionada del mismo, liquide en efectivo la opción para adquirir acciones o títulos valor que representen bienes a la persona física que ejerza la opción, **el ingreso acumulable o gravable, según se trate, será la cantidad en efectivo percibida por dicha persona física.***

(Énfasis añadido.)

Concepto	Importe
Costo comprobado de adquisición (\$1,000 por 29)	\$29,000

Obligaciones patronales

Por otra parte, el patrón que otorgue la opción de compra de acciones a un precio menor al de mercado tendrá las siguientes obligaciones fiscales:

1. Determinar, retener y enterar el ISR correspondiente por el ejercicio de la opción al trabajador.
2. Emitir el Comprobante Fiscal Digital por Internet o Factura Electrónica (CFDI) correspondiente.
3. Presentar la declaración informativa de salarios a más tardar el 15 de febrero del siguiente año.
4. Presentar la Ficha de trámite 51/ISR “Aviso para proporcionar la información sobre las personas que optaron por adquirir acciones o títulos valor, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado”, a más tardar el 15 de febrero del año siguiente.

El tratamiento señalado como “remuneraciones” se ve reforzado con la tesis que ha emitido la Primera Sala de la SCJN, que indica:

OPCIÓN DE COMPRA DE ACCIONES. LA PREVISTA EN LOS ARTÍCULOS 110, FRACCIÓN VII, Y 110-A DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA

RENTA VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2005. ES UNA REMUNERACIÓN.

Tomando en cuenta que toda contraprestación en dinero o en especie valuable en dinero que el trabajador percibe con motivo de la relación laboral se define como remuneración, **la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación concluye que el descuento a que accede el trabajador en la compra de acciones de una sociedad en virtud de un programa de compensaciones constituye una remuneración ya que se trata de una especie o utilidad valuable e incluso liquidable en dinero.** En efecto, con dicha adquisición se produce una diferencia pecuniaria a favor del trabajador siempre que: **a)** el ejercicio de la facultad otorgada a éste tenga por causa el contrato de trabajo, y **b)** obtenga una diferencia favorable al comparar el valor preestablecido de la acción y el vigente al momento de ejercer la opción.

Amparo en revisión 109/2009. Ana Susana Candin Sánchez. 29 de abril de 2009. Cinco votos. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretaria: Paola Yaber Coronado.

(Énfasis añadido.)

Por lo anterior, es necesario establecer el plan a través del contrato de trabajo, para delimitar los límites y alcances de las prestaciones remunerativas de la compañía.

Y dado que se considera una remuneración, es indispensable considerar estos pagos para efectos de las cuotas de seguridad social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), y los impuestos estatales sobre las remuneraciones pagadas a los empleados.

Venta de acciones por parte de los empleados

Derivado del otorgamiento de la opción de compra de acciones, el empleado adquiere derechos, como por ejemplo, vender las acciones adquiridas de acuerdo con su propia conveniencia, aun en los casos en que se le impongan restricciones.

Así, el procedimiento para la obtención del ingreso por enajenación de bienes –en este caso, acciones– es determinar la ganancia gravable, en su caso, en términos de lo señalado por el artículo 22 de la LISR.

...es necesario establecer el plan a través del contrato de trabajo, para delimitar los límites y alcances de las prestaciones remunerativas de la compañía.

La citada ganancia por enajenación de bienes se determina disminuyendo al ingreso obtenido el costo promedio por acción, que en este caso incluiría –entre otros conceptos–, el importe pagado por la adquisición de las acciones, así como el ingreso obtenido por el ejercicio de la opción de compra de acciones, puesto que éste ya pagó el impuesto y, por tanto, se trata de un concepto deducible como costo de adquisición.

CONCLUSIONES

Las *stock options* son una excelente herramienta para atraer y retener talento, a la vez que se incentiva a los empleados, generando lealtad.

Ahora bien, para una adecuada implementación de esta herramienta es necesario considerar lo siguiente:

1. Un ingreso asimilado a salarios para los trabajadores que ejerzan la opción de compra, por la diferencia entre el valor de mercado y el precio determinado en el plan de remuneración de la empresa.
2. Dado que se reconoce expresamente como una remuneración para el empleado, ésta deberá ser considerada para efectos de las cuotas de seguridad social y los impuestos estatales sobre remuneraciones a los empleados.
3. El cumplimiento por parte del patrón de la determinación y entero del ISR por salarios; la emisión del CFDI; la presentación de la declaración informativa, y Ficha de trámite 51/ISR para proporcionar la información sobre las personas que optaron por adquirir acciones o títulos valor, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado, a más tardar el 15 de febrero del año siguiente. •