

TRATAMIENTO LABORAL, TRIBUTARIO INDIVIDUAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL DEL BENEFICIO DERIVADO DE UN PLAN DE *STOCK OPTIONS*⁽¹⁾

ÍTALO MÓRTOLA^{(2) (3)}

I. INTRODUCCIÓN

Los programas de *stock options* tienen un espacio considerable en las prácticas del mercado laboral peruano. Ello se debe en gran medida al proceso de globalización económica que ha permitido el desarrollo y la expansión de empresas transnacionales, que encuentran en estos programas una forma atractiva de otorgar beneficios económicos a sus ejecutivos y trabajadores a la par que alinean la motivación de los trabajadores a los intereses de la empresa.

La aplicación de los programas de *stock options*, en los que generalmente se otorga la opción de compra de acciones de una empresa local o su matriz, sea esta local o extranjera, a los trabajadores de la empresa peruana, acarrea una serie de consecuencias tanto en el ámbito laboral como en el tributario y de la seguridad social. En el presente trabajo analizaremos las consecuencias que dicho beneficio trae consigo para el trabajador beneficiario, según el ordenamiento legal peruano.

(1) Véase: <<http://www.rae.es/diccionario-panhispanico-de-dudas/que-contiene/tratamiento-de-los-extranjerismos>> visitado el 15 de octubre de 2014 a las 21:00.

(2) Gerente Senior EY Perú.

(3) Quiero expresar un especial agradecimiento a la Dra. Adriana Gianotti por su invaluable colaboración en la presente investigación.

Generalmente en el ámbito nacional estos planes son otorgados por compañías locales que forman parte de un grupo de empresas con una casa matriz ubicada en el exterior. Por políticas del grupo empresarial se acuerda otorgar como beneficio, dirigido en la mayoría de los casos al personal directivo y altos funcionarios, la posibilidad de adquirir a un precio especial determinado número de acciones. Digamos, por ejemplo, que el día de hoy se le comunica a determinados funcionarios que tendrán el derecho de opción para adquirir 10,000 acciones de la casa matriz al precio del valor de mercado de la fecha de compra menos un 20 %; derecho que tendrá como condición su permanencia en la compañía por un periodo de tres años.

Transcurrido el periodo de tres años, el trabajador ejerce su derecho de opción y adquiere las acciones al valor acordado, precio que resulta inferior en 20 % al valor de mercado de cada acción en la fecha en que se esta produciendo la compra. Como consecuencia de la operación descrita, el trabajador recibe un beneficio económico cuyo tratamiento laboral, tributario individual y de seguridad social será objeto de análisis en este artículo.

II. DEFINICIÓN

Tratar de definir los programas de *stock options* resulta una compleja tarea, ya que debe tenerse presente en todo momento que nos encontramos ante planes no estandarizados; y que como tales responden a la voluntad de la compañía que otorga el beneficio bajo sus propias pautas.

Con la finalidad de englobar las distintas modalidades, entendemos como plan de *stock options* al mecanismo de retención o recompensa mediante el cual una empresa otorga a sus trabajadores la opción de adquirir sus propias acciones o acciones de una o varias empresas de su grupo, a cambio de un precio fijado previamente, que podrá ser ejercida en un momento determinado tras cumplirse los requisitos establecidos para tal efecto.

Asumiremos como cierto que el precio de las acciones establecido en el plan de *stock options* es menor al valor de mercado que las mismas tendrán en el momento del ejercicio de la opción, generándose así un beneficio económico⁽⁴⁾ que desencadenará los efectos que queremos abordar en el presente artículo.

(4) IGLESIAS CABERO, Manuel. "Nuevas fórmulas de compensación del trabajo: Referencia a las *stock options*". En: *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*. N° 38, Madrid, 2002, p. 124.

Esta forma de retribución constituye un mecanismo que permite a la empresa otorgar beneficios económicos que atraigan y retengan al personal capacitado. La posibilidad de adquirir acciones a un menor precio, otorgado en forma adicional a la remuneración, constituye un elemento atractivo dentro del mercado laboral. Asimismo, una vez adquiridas dichas acciones, se genera un vínculo entre el trabajador y el empleador, en la medida que el beneficio obtenido por el trabajador se verá incrementado por el éxito de su empleador.

III. ESTRUCTURA CARACTERÍSTICA

Luego de haber delimitado el concepto de *stock options*, sin perder de vista que los planes pueden diferir sustancialmente unos de otros por no existir una estandarización en cuanto a las condiciones y forma como se otorgará el beneficio, conviene empezar nuestro análisis por aquellos puntos que se pueden identificar como elementos característicos que están presentes en la estructura de los planes de *stock options*.

A nuestro entender, aquellos elementos que permiten esquematizar las distintas etapas del plan son los siguientes: el otorgamiento (*grant*), el cumplimiento de las condiciones que dan lugar al nacimiento del derecho (*vesting*) y el ejercicio del Derecho (*exercise*). A continuación procederemos a analizar con más detalle las características particulares de dichas etapas.

1. Otorgamiento del derecho de opción (*grant*)

En este primer momento, se le comunica al trabajador sobre la implementación del plan de *stock options* mediante el cual podrá ser beneficiario del derecho a adquirir acciones de la compañía a un determinado precio. Resulta una práctica cotidiana que esta comunicación y aceptación del trabajador de participar en el plan, se realice mediante una comunicación escrita entregada al trabajador donde se determina el número máximo de acciones que podrán ser adquiridas así como las condiciones para acceder al derecho. Tomando en cuenta la finalidad de estos planes, resulta lógico que las condiciones establecidas por la compañía estén relacionadas con la permanencia del trabajador en la empresa por un determinado período o con determinados índices de productividad.

En ese sentido, en esta etapa se genera una expectativa de derecho que será exigible al cumplirse las condiciones estipuladas.

2. Período de cumplimiento de los requisitos (*vesting*)

Como ha sido señalado líneas arriba, en un primer momento se generó una expectativa de derecho, ya que la opción de compra se encuentra sujeta previamente a determinadas condiciones suspensivas, como podrían ser el cumplimiento de ciertas metas de productividad, o el transcurso de determinado periodo de servicios para la empresa.

Al periodo que transcurrirá desde el otorgamiento de la expectativa de derecho hasta el cumplimiento de las condiciones suspensivas se le conoce como *vesting period*, mientras que se conoce como *vesting date* a la fecha en que se cumplen todas las condiciones determinadas por el plan, dando nacimiento al derecho de opción que le permite al trabajador su ejercicio.

3. Ejercicio del derecho de opción (*exercise*)

Una vez generado el derecho de opción, el trabajador se encuentra legitimado a ejercitarlo a su discreción. Para tal efecto, la práctica común consiste en que el trabajador tenga que manifestarle al empleador, generalmente por vía escrita, su voluntad de adquirir las acciones.

Es al momento de la transferencia de propiedad de las acciones que se estaría generando una ventaja económica, que podría ser considerada como renta y remuneración, conforme con nuestro ordenamiento legal⁽⁵⁾. Dicha ventaja económica estaría constituida por la diferencia entre el valor de mercado de la acción al momento de ejercitar la opción y el precio efectivamente pagado por las mismas; este diferencial es comúnmente denominado *spread*⁽⁶⁾.

Finalmente, aunque no forma parte del tema que nos ocupa, cabe mencionar que una vez las acciones sean adquiridas por el trabajador, este puede proceder libremente a su venta, lo cual le generará una ganancia de capital. Dependiendo de los términos del plan, la posibilidad de venta de las acciones puede o no estar restringida por un periodo contado desde el *exercise*.

(5) MONESTRUQUE ROSAS, Karina. “Tratamiento tributario de las *stock options*”. En: *Revista Análisis Tributario*. Setiembre de 2007, p. 32.

(6) En: <<http://www.investopedia.com/terms/s/spread.asp>>. “For a stock option, the spread would be the difference between the strike price and the market value”. Visitado el día 15 de noviembre de 2014.

IV. TRATAMIENTO LABORAL DEL BENEFICIO RECIBIDO EN VIRTUD DE UN PLAN DE *STOCK OPTIONS*

1. Los *stock options* como mayor remuneración para el trabajador

Es necesario anotar que la entrega de las acciones una vez ejercida la opción (nuevamente aquí entendemos como beneficio a la ganancia obtenida de la diferencia entre el precio de las acciones establecido en el plan de *stock options* y el valor de mercado que las mismas tuvieran en el momento del ejercicio de la opción) bajo la legislación laboral peruana, calificarán como conceptos remunerativos, incluso si estas no son pagadas por la empleadora formal (empresa peruana) sino por su entidad matriz del extranjero. La premisa básica de este postulado es que, en definitiva, las *stock options* son otorgadas a los trabajadores como consecuencia de los servicios prestados bajo una relación laboral en relación de dependencia.

En efecto, el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que el concepto remuneración es atribuido “al integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición”.

La remuneración se considerará recibida una vez que se produzca la entrega efectiva de las acciones, en dicha oportunidad la empresa que otorga deberá registrar el monto otorgado en su Planilla Electrónica - PDT 601 o PLAME, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 14 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, que establece que la planilla debe incluir las “Remuneraciones que se abonen al trabajador tomando en consideración para este efecto, lo previsto en el artículo 6 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por decreto Supremo N° 003-97-TR”.

Asimismo, es evidente que el beneficio bajo análisis no se encuentra dentro de los conceptos que nuestra legislación ha excluido de la definición de remuneración dentro del listado contenido en los artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de la Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR (en adelante, LCTS).

Siguiendo con lo anterior, debemos descartar la idea que se ha podido forjar en el sector empresarial de que el beneficio derivado del ejercicio del derecho de opción bajo un plan de *stock options* podría calificar como una gratificación extraordinaria.

En efecto, conforme al inciso a) del artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, una gratificación extraordinaria califica como tal siempre que el beneficio se otorgue a título de **liberalidad**, es decir, que el empleador no la entregue como contraprestación de una causa específica. Esto no se cumpliría en un programa de *stock options* pues existe una obligación de entregar las acciones por parte del empleador si el trabajador cumple los requisitos de permanencia o desempeño establecidos.

Respecto al momento de reconocimiento del beneficio como remuneración, este ocurrirá cuando se verifique la transferencia en propiedad de las acciones al trabajador, pues es en dicha oportunidad que este tendrá la disposición de estas acciones.

2. Incidencia en el cálculo de los beneficios sociales del trabajador

Debemos indicar que la consecuencia directa de la calificación de este beneficio como mayor remuneración para el trabajador será su implicancia práctica en los costos laborales que son de cargo del empleador. Esto se verifica con su inclusión en las respectivas bases de cálculo de algunos beneficios sociales regulados en nuestra legislación laboral.

De esta manera, el beneficio derivado de un plan de *stock options* debería formar parte de la base de cálculo de la participación en las utilidades de los trabajadores por su sola naturaleza remunerativa. Adicionalmente, podría incluirse en la base de cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) siempre que el beneficio tuviera una periodicidad por lo menos anual. Así, por ejemplo, se incorporaría a la base de cálculo de la CTS a razón de un doceavo en el semestre respectivo si el beneficio hubiera sido entregado con periodicidad anual. En caso contrario, si el beneficio se otorgara con una periodicidad superior a un año no debería incorporarse a la base de cálculo de la CTS, por disposición expresa de la ley de la materia.

Finalmente, se computaría en la base de cálculo de las gratificaciones legales siempre que el beneficio se hubiera percibido al menos en tres oportunidades dentro de un período de seis meses.

3. Tratamiento laboral de cara a la operatividad de la entrega

Consideramos que una de los factores variables que influyen en el tratamiento legal del beneficio recae en la determinación de cual compañía asumirá el pago del beneficio económico.

Es conveniente precisar que la operatividad de la entrega del beneficio puede realizarse directamente por la compañía propietaria (muchas veces una matriz extranjera que no es la empleadora formal); o por la compañía local (empleadora formal) tras haber adquirido las acciones previamente a la matriz.

3.1. Beneficio entregado directamente por la matriz local o extranjera de un grupo empresarial

Si bien la diferencia entre el valor de mercado y el precio pagado debe considerarse un beneficio económico para el trabajador, cabría preguntarse si este hecho debería entenderse propiamente como un concepto remunerativo, ya que si el beneficio lo otorga directamente la compañía matriz que no es la empleadora formal, sin trasladarle el costo a su subsidiaria peruana, podría pensarse que el beneficio carecería de naturaleza remunerativa. Sin embargo, en nuestra opinión resulta innegable que en este tipo de programas las empresas actúan como grupo, ello explica por qué una empresa que no es la empleadora formal de un trabajador podría otorgarle un beneficio por las labores desarrolladas a favor de su subsidiaria, por lo que tal beneficio tendría naturaleza remunerativa.

3.2. Beneficio asumido por una empresa local para sus trabajadores

El escenario es más claro cuando el empleador local otorga el beneficio sobre sus propias acciones, o cuando aun tratándose de acciones de la matriz esta le cobra a su subsidiaria (empleadora formal) el valor de las acciones que se le otorga al trabajador. Este último hecho es conocido comúnmente como *chargeback*.

En estos casos resulta evidente que la ventaja patrimonial ha sido otorgada, ya sea de forma directa o indirecta, por la subsidiaria peruana. Consecuentemente, no queda ninguna duda de la naturaleza remunerativa del beneficio.

V. TRATAMIENTO EN EL ÁMBITO TRIBUTARIO INDIVIDUAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL BENEFICIO RECIBIDO EN VIRTUD DE UN PLAN DE *STOCK OPTIONS*

La compensación de los trabajadores con *stock options* es un fenómeno muy común en otros países, gozando incluso de regulación y beneficios tributarios propios. Por ejemplo, en los Estados Unidos, de acuerdo con las directivas del *Internal Revenue Service*, los *Stock Options* otorgados en virtud de un plan del empleador tienen que pagar un impuesto mínimo o nulo al momento del

ejercicio del derecho, diferente al impuesto que tendría que pagar la remuneración de los trabajadores⁽⁷⁾.

En el Perú no contamos con regulaciones especiales para este tipo de incentivos, por ello debemos aplicar las normas generales vigentes.

1. Tratamiento tributario individual

Tal como se deduce del encabezado, nuestro análisis tributario no se enfoca en determinar los efectos que la entrega de este beneficio pueda tener respecto de la empresa empleadora, es decir su deducibilidad a efectos de la determinación de la renta neta de tercera categoría.

Por el contrario, los aspectos tributarios que tocaremos estarán relacionados directamente con las implicancias tributarias que recaen sobre el trabajador beneficiario del Plan de *stock options*. En ese sentido procederemos a analizar exclusivamente la generación de rentas de quinta categoría para el trabajador al momento de adquirir las acciones.

Sin perjuicio de lo señalado, es menester precisar que el tratamiento de las rentas producidas por la venta, efectuada por el trabajador, de aquellas acciones adquiridas en virtud del plan de *stock options* deberá considerar a estas como una ganancia de capital, es decir, como una renta de segunda categoría para el trabajador.

1.1. Hecho imponible

Sobre la materia, coincidimos con Carmen Robles Moreno cuando señala que “para que un hecho o acontecimiento determinado, sea considerado como hecho imponible, debe corresponder íntegramente a las características previstas abstracta e hipotéticamente en la ley, esto es a la hipótesis de incidencia tributaria. En este sentido, entendemos que un hecho económico acontecido debe coincidir exactamente con el supuesto hipotético, al cual denominamos **hipótesis de incidencia tributaria**, si calza perfectamente se realiza lo que llamamos el hecho imponible”⁽⁸⁾.

(7) En: <<http://www.irs.gov/taxtopics/tc427.html>> Internal Revenue Service, official website. Visitada el 15 de Octubre de 2014 a 17:00. “(…) If you are granted a statutory stock option, you generally do not include any amount in your gross income when you are granted or exercise the option. However, you may be subject to alternative minimum tax in the year you exercise an ISO (…).” Traducción libre.

(8) ROBLES MORENO, Carmen Del Pilar. *Reflexiones sobre Derecho Tributario y Derecho Constitucional*. Publicado en <<http://blog.pucp.edu.pe/item/18396>>.

Siguiendo lo expuesto, entendemos que para la existencia de un hecho imponible susceptible de tributación debe verificarse el cumplimiento del hecho generador descrito en la norma. Nuestra Ley de Impuesto a la Renta, en el artículo 34, señala que se consideran rentas de quinta categoría aquellas percibidas por concepto del trabajo personal prestado en relación de dependencia, incluidos cargos públicos, electivos o no, como sueldos, salarios, asignaciones, emolumentos, primas, dietas, gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos, comisiones, compensaciones en dinero o en especie, gastos de representación y, en general, toda retribución por servicios personales.

Se entiende que la intención de la norma es incluir en las rentas de quinta categoría el íntegro de la contraprestación que recibe el trabajador por sus servicios, no limitándose únicamente a la remuneración propiamente dicha.

En efecto, es necesario tener en consideración que a efectos de determinar la base imponible con respecto a las rentas de quinta categoría, no resultan relevantes las normas laborales que le restan carácter remunerativo a ciertos beneficios percibidos por los trabajadores. Por lo tanto, resulta evidente que en materia tributaria se aplicarán aquellos conceptos propios de dicho ordenamiento, que resultan ajenos e independientes a los conceptos laborales.

En vista de ello, entendemos que el ejercicio del plan de *stock options* genera una ventaja patrimonial, al permitirle al trabajador acceder a un bien (las acciones) a cambio de un precio por debajo del valor de mercado⁽⁹⁾. Asimismo, la ventaja patrimonial otorgada mediante el plan de *stock options* tiene su origen en el trabajo prestado por el individuo en una relación de dependencia.

Finalmente, consideramos que el beneficio patrimonial susceptible de ser gravado se manifestará en el momento en que las acciones entren en forma efectiva a la esfera patrimonial del trabajador, por lo tanto, el hecho generador de la obligación tributaria se verá cumplido cuando se produzca la transferencia de propiedad de las acciones. Sobre el particular, resulta necesario mencionar que existen autores que consideran que la mera concesión de la opción representa una ventaja patrimonial⁽¹⁰⁾; sin embargo, somos de la opinión que, en el caso de personas naturales, únicamente en el momento en que se produzca un incremento en el patrimonio del individuo existirá un beneficio económico susceptible de ser gravado.

(9) IGLESIAS CABERO, Manuel. Ob. cit., p. 123.

(10) MONTESTRUQUE ROSAS, Karina. Ob. cit.; p. 32.

1.2. Determinación de la Base Imponible

El beneficiario del plan de *stock options* percibe una ventaja patrimonial equivalente al diferencial entre el precio pagado y el valor de mercado de las acciones al momento de la compra.

En efecto, el beneficio económico se calculará sustrayendo el precio pagado por el trabajador del valor de mercado de las acciones en la fecha de su adquisición. Aplicando este método puede verificarse que en caso que el precio pactado coincida o supere el valor de mercado de la fecha de adquisición (supuesto inusual pero legalmente posible) no existirá una renta del trabajo gravable. Por el contrario, en caso que la transferencia haya sido pactada a título gratuito, la renta gravada estaría constituida por el íntegro del valor de mercado de las acciones en la fecha de la transferencia de propiedad.

1.3. Domicilio fiscal del beneficiario

No es nuestra intención profundizar en el análisis de las reglas de determinación de residencia fiscal ya que no es la finalidad de este artículo; sin embargo, resulta pertinente recordar que las mismas se encuentran recogidas en los artículos 7 y 8 de la Ley de Impuesto a la Renta⁽¹¹⁾.

De esta manera, si el adquirente de las acciones es un trabajador domiciliado para efectos fiscales y que presta sus servicios íntegramente en el territorio nacional, como regla general tributará por sus rentas obtenidas a nivel mundial. Consecuentemente, tributará por el beneficio obtenido del Plan de *stock options*

(11) Artículo 7.- Se consideran domiciliadas en el país:

a) Las personas naturales de nacionalidad peruana que tengan domicilio en el país, de acuerdo con las normas de derecho común.

b) Las personas naturales extranjeras que hayan residido o permanecido en el país más de ciento ochenta y tres (183) días calendario durante un periodo cualquiera de doce (12) meses.

(...)

Para efectos del Impuesto a la Renta, las personas naturales, con excepción de las comprendidas en el inciso c) de este artículo, perderán su condición de domiciliadas cuando adquieran la residencia en otro país y hayan salido del Perú, lo que deberá acreditarse de acuerdo con las reglas que para el efecto señale el reglamento. En el supuesto que no pueda acreditarse la condición de residente en otro país, las personas naturales, exceptuando las mencionadas en el inciso c) de este artículo, mantendrán su condición de domiciliadas en tanto no permanezcan ausentes del país más de ciento ochenta y tres (183) días calendario dentro de un periodo cualquiera de doce (12) meses.

Los peruanos que hubieren perdido su condición de domiciliados la recobrarán en cuanto retornen al país, a menos que lo hagan en forma transitoria permaneciendo en el país ciento ochenta y tres (183) días calendario o menos dentro de un periodo cualquiera de doce (12) meses.

Las disposiciones sobre domicilio, contenidas en este capítulo, no modifican las normas sobre domicilio fiscal contenidas en el Código Tributario.

Decreto Legislativo N° 970, publicado el 24/12/2006 y vigente desde el 01/01/2007.

en todos los casos, independientemente del hecho que el beneficio lo pague un empleador domiciliado o no domiciliado en el Perú, y de que la renta responda a servicios prestados en territorio peruano o en el extranjero.

Por el contrario, si nos referimos a un trabajador no domiciliado, este solo se encontrará obligado a tributar sobre sus rentas de fuente peruana, es decir, aquellas producidas por sus servicios desarrollados en el territorio peruano. Nótese que para estos efectos es irrelevante el lugar en el que se pague la renta, ya que lo relevante es el lugar en el que se prestaron los servicios por los que el trabajador percibe dicha renta.

Como consecuencia de lo anterior, debe analizarse si el trabajador permaneció en el Perú todo el tiempo desde que se incorporó al plan de *stock options* hasta el momento en que adquirió la propiedad de las acciones. Si no fuera así, la renta gravable sería la parte directamente proporcional al tiempo de permanencia en el territorio peruano.

2. Tratamiento de seguridad social

2.1. Contribuciones a EsSalud

Bajo la premisa de que el trabajador mantiene una relación laboral con una empresa local, nuestra opinión es que dicha empresa debe realizar la contribución respectiva a EsSalud, independientemente de si el costo del beneficio otorgado lo asume directamente esta o su matriz extranjera (recordemos que, en nuestra opinión, este beneficio suele otorgarse actuando como grupo empresarial).

La base imponible de la contribución sería el monto del beneficio económico percibido por el trabajador como resultado del plan de *stock options*, entendido como el *spread* (diferencia entre el monto pagado por el trabajador y el valor de mercado de las acciones).

2.2. Aportes a los sistemas de pensiones

Conviene recordar que nuestro país cuenta con un sistema que permite al trabajador elegir entre la afiliación al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) administrado por la Oficina de Normalización Previsional y el Sistema Privado de Pensiones (SPP) en el que desarrollan sus actividades las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP); cada uno de estos sistemas se encuentra regulado por un régimen jurídico propio.

En el caso del SNP la tasa vigente que se aplicará sobre el monto del *spread* es del 13 %.

En el caso del SPP, nos debemos plantear dos escenarios: uno en el que el beneficio sea otorgado, como en nuestra premisa, en especie (acciones); y otro en el que el beneficio sea otorgado en dinero. Así, de acuerdo con nuestra legislación, el SPP gravará únicamente el segundo caso, esto es el beneficio pagado en dinero.

VI. CONCLUSIONES

- En nuestro ordenamiento no existe una normativa que provea fórmulas preestablecidas para determinar el tratamiento laboral, tributario individual y de seguridad que deben recibir los planes de *stock options*, hecho que se condice con la carencia de estandarización de estos planes. En vista de ello, resulta necesario analizar en conjunto una serie de elementos variables que van definiendo en forma casuística el tratamiento que se deberá aplicar en virtud del marco normativo con el que contamos.
- Consideramos que la entrega del beneficio derivado del ejercicio del derecho de opción bajo un plan de *stock options*, constituiría remuneración para todo efecto legal, pues de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, remuneración es “el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición”. Así, tenemos que este beneficio es recibido por el trabajador en estricta relación con los servicios prestados a su empleador, incluso si este no es quien asume directamente el costo de pagar el beneficio a su trabajador.
- Asimismo, debería considerarse base de cálculo de los beneficios sociales (atendiendo a los requisitos establecidos por cada norma especial), así como también debería afectarse a las contribuciones y retenciones de seguridad social que gravan las remuneraciones, con excepción de los aportes al SPP en caso que el beneficio sea entregado en acciones.
- Finalmente, la entrega de este beneficio a los trabajadores calificaría como una renta gravada con el Impuesto a la Renta de quinta categoría, por constituir una ventaja patrimonial derivada del empleo de su perceptor.