



En el ámbito retributivo, llamamos de forma simplificada “planes de acciones” a todos aquellos programas de retribución que, o bien proporcionan a los participantes títulos de propiedad (acciones o participaciones) de la empresa o grupo de empresas en el que trabajan, o bien toman como indicador para determinar la cuantía de la compensación el valor de las acciones o de la empresa en su conjunto, cumpliéndose en ocasiones ambas características.

Esta definición engloba muy diversos tipos de sistema, desde la simple entrega puntual de un pequeño paquete de acciones a los empleados, hasta los planes de opciones sobre acciones, compraventa financiada de acciones u otros mecanismos complejos. Por tanto, no siempre hablamos de incentivos a largo plazo ni de compensación de directivos (el ejemplo sería una entrega puntual de acciones a todos los trabajadores), aunque gran parte de planes caen dentro de estas dos categorías retributivas.

Lo cierto es que, a pesar de la mala fama que en ocasiones se le ha querido asignar a estos sistemas de remuneración, por proporcionar a sus participantes supuestas ganancias muy elevadas sin relación con su aportación a los resultados de la organización, o incluso cuando estos resultados no justificaban a posteriori tales ganancias, hablamos de una herramienta que permite apoyar objetivos que no se consiguen con otros sistemas de compensación; en particular el alineamiento de los intereses del empleado con los del accionista, pero también, en función de cómo se instrumente el plan, favorecer el sentido de propiedad y el compromiso, retener el talento y, por qué no, proporcionar posibles ventajas fiscales.

Compensación & beneficios

La principal evolución que han tenido los planes de acciones en todo el mundo y también en España en los últimos diez años, es introducir en los mismos medidas adicionales de rendimiento de la organización o directamente la consideración de objetivos de negocio. De esta forma, se refuerza el compromiso y se reduce la volatilidad inherente a los mercados cuando solamente se considera como indicador el precio de la acción. Además, incluso cuando éste parámetro es el indicador principal, en los planes actuales es corriente considerar la evolución del valor respecto a otro grupo de valores de referencia, más que su variación en términos absolutos.

Lo cierto es que tres cuartas partes de las empresas españolas presentes en el IBEX 35 han tenido en vigor en algún momento de los últimos 10 años algún tipo de plan de acciones, al menos para alguna categoría de empleados, y son numerosas las filiales españolas de compañías multinacionales que han estado operando para sus empleados locales esquemas de este tipo con un origen global.

Si bien los mecanismos de algunos modelos de plan de acciones pueden ser bastante complejos, la normativa fiscal en nuestro país es relativamente sencilla en cuanto al momento de tributación del esquema: como norma general, se produce el hecho imponible cuando el trabajador pasa realmente a ser propietario de las acciones, o recibe la ganancia en metálico que se deriva del plan. Es decir, en un plan de *stock options*, al contrario que en otros países, la recepción de opciones sobre acciones que conceden el derecho a ejercitarlas en un futuro, o la materialización de dicho derecho por cumplirse el plazo de vencimiento, no da lugar a tributación por el receptor hasta que no las ejercita y realmente se convierte en propietario de los títulos.

Eso sí, en un plan de acciones con derechos restringidos (*restricted stock award*), el empleado deberá tributar por el valor de las acciones recibidas cuando se le conceden, suponiendo que desde el inicio disfruta de los derechos económicos (recepción de dividendos) y políticos (derecho a voto) correspondientes, aunque las acciones sean intransmisibles hasta pasado un período de tiempo y aunque durante dicho período su valor en el mercado sufra una disminución.

En el IRPF, las acciones recibidas tributan como rendimiento del trabajo en especie, al tipo de la base imponible general. Su valoración se hará por la diferencia entre el valor de mercado de la acción el día de su entrega al



Fiscalidad de los planes de acciones

empleado o de ejercicio de los derechos por su parte y el propio precio de ejercicio que satisface; si las acciones se reciben sin pagar un precio de ejercicio, por su valor total en el mercado. La venta posterior de las acciones tributa como renta del ahorro, por la diferencia entre el valor de adquisición y el de transmisión, determinado por su cotización en el mercado en la fecha de la venta. Por último, cuando lo que se recibe como resultado del plan es una cantidad de dinero (*stock appreciation rights*, *phantom stock plan*, algunos modelos de *restricted stock units*), la ganancia tributa como renta dineraria con independencia del mecanismo que la genere.

En cuanto al Impuesto sobre el Patrimonio, recientemente recuperado para la mayoría del territorio español, las acciones recibidas tributan por el número de las que se es titular a 31 de diciembre de cada año, las cotizadas por su valor medio de negociación del cuarto trimestre y las participaciones que no coticen en bolsa por el valor teórico del último balance aprobado, o por otros mecanismos de valoración en el caso de no existir datos auditados.

Por último, la recepción de acciones está sujeta a cotización a la Seguridad Social para la empresa y para el empleado hasta la base máxima, y existe obligación de >

- > retener a efectos de IRPF para la entidad para la que el empleado presta sus servicios en España, aunque las acciones sean concedidas por una matriz extranjera.

Existen dos tipos de exenciones posibles que pueden hacer especialmente atractivos este tipo de planes. En primer lugar, la no consideración como rendimiento del trabajo en especie de la entrega, de forma gratuita o por valor inferior al de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otra del mismo grupo, en la parte que no exceda de 12.000 Euros anuales (Art. 42.2 de la Ley del IRPF y Art. 43 del Reglamento del IRPF).

Los requisitos para aplicar esta exención son:

- Debe tratarse de trabajadores en activo de la sociedad.
 - Cuando las acciones sean de una sociedad del grupo, los beneficiarios pueden ser los trabajadores de las sociedades que formen parte del mismo subgrupo, y cuando sean de la sociedad dominante del grupo, pueden ser beneficiarios los trabajadores de cualquier sociedad del grupo.
 - Las acciones deben proporcionarse en el marco de una política retributiva general de la empresa o grupo (sin que esto signifique que todos los trabajadores deban necesariamente ser beneficiarios) y “que contribuya a la participación de los trabajadores en la empresa”.
- Cada uno de los trabajadores, conjuntamente con sus cónyuges o familiares hasta el segundo grado, no puede tener una participación, directa o indirecta, en la sociedad en la que prestan sus servicios o en cualquier otra del grupo, superior al 5%.
 - Los títulos deben mantenerse, al menos, durante tres años desde su adquisición, si bien ésta es una condición en principio exigible al trabajador, no a la empresa. A este respecto, en la venta de acciones homogéneas, se entenderán transmitidas primero las acciones más antiguas de las que sea propietario el contribuyente.

Esta exención no aplica a aquellos tipos de plan de acciones en los que no se entregan títulos reales, sino que dan lugar a ganancias en metálico, aunque se deriven de un mecanismo ligado al valor de las acciones.

El segundo tipo de exención interesante es la posibilidad de reducción del 40% en la base imponible, para rendimientos íntegros con un período de generación superior a dos años (plazo que suelen superar la mayoría de planes de acciones con un mecanismo de vencimiento diferido) y que no se obtengan de forma periódica o recurrente, así como aquellos que se califiquen reglamentariamente como obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo (Art. 18.2 de la Ley del IRPF y Art. 11.3 del Reglamento del IRPF).



La cuantía sobre la que se aplica la reducción no puede ser superior a 300.000 Euros en el año (novedad introducida en 2011) y, adicionalmente para los rendimientos derivados del ejercicio de opciones sobre acciones por los trabajadores, existe otro límite específico: el importe que resulte de multiplicar el salario medio anual del conjunto de los declarantes en el IRPF, actualmente fijado en 22.100 Euros, por el número de años de generación del rendimiento (cuando son rendimientos obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, se tomarán 5 años). Este límite se duplicará si las acciones se mantienen durante tres años y las condiciones son las mismas para todos los trabajadores de la empresa, grupo o subgrupo.

Por último, solo se considerará que el rendimiento del trabajo tiene un período de generación superior a dos años y que no se obtiene de forma periódica o recurrente, cuando las opciones de compra se ejerciten transcurridos más de dos años desde su concesión, si, además, no se conceden anualmente.

Decir a este respecto que la mayoría de grandes empresas españolas han renunciado a la aplicación de la reducción del 40% en sus planes de tipo stock options o similares para directivos, precisamente por la recurrencia que suele producirse en sus esquemas.

Para finalizar este repaso a la fiscalidad de los planes de acciones, comentemos brevemente lo relacionado con los empleados en movilidad internacional: nos interesan los trabajadores que han permanecido en más de un país durante el período comprendido entre la fecha de concesión de las opciones y la fecha de vencimiento/adquisición de las acciones.

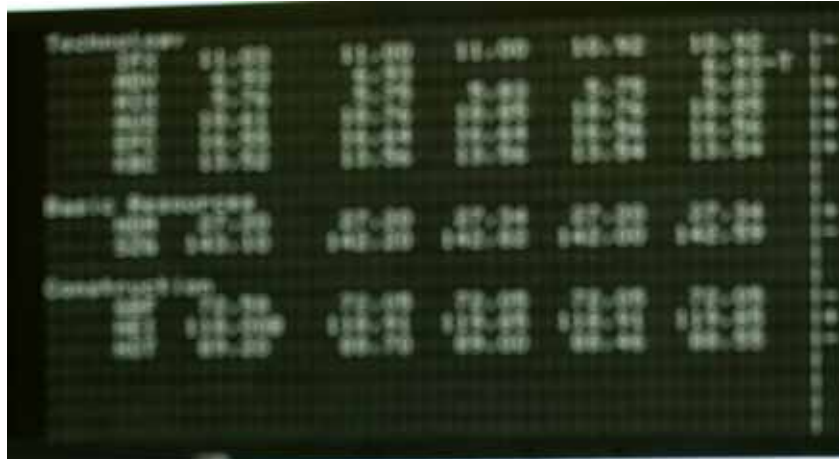
En el caso de no residentes, no existe un criterio claro para establecer el importe sujeto a tributación en España, aunque deberían tenerse en cuenta el período de trabajo en cada país desde la concesión al devengo y la distribución del coste que se efectúa entre las sociedades española y extranjera. Asimismo, si el empleado es residente fiscal de un estado con el que España tiene suscrito un Convenio para evitar la doble imposición, las disposiciones del mismo deberán que ser tenidas en cuenta.

En cuanto a los residentes españoles, si parte de la base imponible estuviera sujeta a tributación en otro estado, sería posible reducir la base sujeta al IRPF en España aplicando un crédito fiscal por la parte de impuestos pagados en el otro país. También habrá que analizar en su caso las disposiciones del correspondiente Convenio para evitar la doble imposición. Y un aspecto a no olvi-

dar en el caso de trabajadores que realizan frecuentes desplazamientos al extranjero en razón de su cargo, es la eventual posibilidad de aplicar la exención del artículo 7 p) de la Ley del IRPF (exención de los rendimientos del trabajo percibidos por trabajos efectivamente realizados en el extranjero, con ciertos requisitos).

Los planes de acciones, con mecanismos sencillos o complejos, puntuales o recurrentes, que prevén la entrega de acciones o de rentas dinerarias cuya cuantía se relaciona con la evolución del valor del capital, inmediatos o con prolongados períodos de espera o vencimiento, son todos ellos herramientas de remuneración que ayudan a cumplir objetivos de recursos humanos o de negocio que en ocasiones es difícil apoyar mediante otros instrumentos.

Prever, al diseñarlos y desplegarlos, su tratamiento fiscal y las posibles ventajas obtenibles, potenciándolas dentro de lo que dispone la normativa aplicable, no es sino incrementar su poder como elemento de compensación dentro de nuestra estrategia retributiva y, por tanto, su efecto motivador, orientador del esfuerzo, retenedor, generador de compromiso o de ayuda a alinear los intereses de trabajadores y propietarios. ■



Technology	11-20	11-21	11-22	11-23	11-24
100	11-20	11-21	11-22	11-23	11-24
200	11-20	11-21	11-22	11-23	11-24
300	11-20	11-21	11-22	11-23	11-24
400	11-20	11-21	11-22	11-23	11-24
500	11-20	11-21	11-22	11-23	11-24
600	11-20	11-21	11-22	11-23	11-24
700	11-20	11-21	11-22	11-23	11-24
800	11-20	11-21	11-22	11-23	11-24
900	11-20	11-21	11-22	11-23	11-24
1000	11-20	11-21	11-22	11-23	11-24

