



ALERTA LABORAL TRIBUTARIA: EL RÉGIMEN TRIBUTARIO DE LAS STOCK OPTIONS

Las “Stock Options” corresponden a planes de opciones de acciones que puede proveer la empresa en favor de sus trabajadores. En otras palabras, constituye un derecho preferente de compra de acciones por parte del personal de una compañía.

Los planes de opción para adquirir acciones o “Stock Options” se regulan por primera vez en Chile, mediante un Norma de Carácter General de la Superintendencia de Valores y Seguros (hoy Comisión para el Mercado Financiero), mediante la cual se reconoce que: “la entrega de opciones de una matriz o filial a los trabajadores de éstas no constituyen una oferta pública de valores”. Luego, por medio de la Ley N°19.705 –que modificó la Ley N°18.046– se permitió a las sociedades anónimas abiertas establecer planes de opciones de acciones en favor de sus trabajadores. A mayor abundamiento, el actual texto del artículo 24 de la Ley N°18.046 se refiere a esta figura en los siguientes términos:

“En los aumentos de capital de una sociedad anónima podrá contemplarse que hasta un 10% de su monto se destine a planes de compensación de sus propios trabajadores o de sus filiales. En esta parte, los accionistas no gozarán de la opción preferente a que se refiere el artículo siguiente. En las sociedades anónimas abiertas, las acciones destinadas a los planes de compensación mencionados sólo podrán ser ofrecidas a los trabajadores a prorrata de la cantidad de acciones del respectivo aumento de capital, en la parte no reservada para tales fines, que sean efectivamente suscritas. El plazo para suscribir y pagar las acciones por parte de los trabajadores dentro de un plan de compensación podrá extenderse hasta por cinco años, contado desde el acuerdo de la junta de accionistas respectiva”

En otras palabras, la normativa citada estableció —dentro del contexto de las medidas que tome una sociedad para aumentar su capital— las directrices en las cuales trabajadores de una empresa puedan suscribir pactos o convenios que tengan por finalidad, en un plazo determinado, ejecutar la compra efectiva de acciones emitidas por su empleador. Tal proceso, en la medida, que se den los plazos o requisitos para su ejercicio, donde deben cumplir necesariamente con —al menos— cuatro hitos dentro del proceso: otorgamiento de la opción (grant date), la maduración de la opción (vesting date), el ejercicio de la opción (exercise date), y la eventual venta posterior de las acciones adquiridas.

Las “Stock Options”, en el plano tributario, antes de la reforma del año 2017, no estaban reguladas en el ordenamiento jurídico tributario. En ese sentido, inicialmente, fue el Servicio de Impuestos Internos (en adelante “SII”) el encargado de establecer cómo tributaban. En el Ord. N°3307, de 8 de agosto de 2001, se dispuso que el mayor valor obtenido con motivo de la enajenación de una acción se encontraría gravado y que, en caso que la adquisición se hubiese efectuado con aportes del empleador, éstos constituirían mayor remuneración para el trabajador estando afectos al impuesto único de segunda categoría. De este modo, la regla general, en el caso de “Stock Options”, según la interpretación del SII, era que solamente se pagaría impuesto en el caso de una enajenación por un mayor precio al costo de adquisición actualizado.

Existió un segundo escenario, con la reforma de 2017, que introdujo una disposición a Ley de Impuesto a la Renta modificando la interpretación que la autoridad tributaria había efectuado hasta entonces, pasando la opción de adquirir acciones a tributar al momento del otorgamiento y ejercicio o cesión con impuesto de



segunda categoría, y al momento de la enajenación por el mayor valor con impuestos generales.

Finalmente, este segundo escenario fue modificado con la Ley N°21.210, de 2020, sobre Modernización Tributaria, que modificó la regulación existente, estableciendo en el nuevo artículo 17 N°8, letra L de la Ley de Impuesto a la Renta el nuevo régimen tributario de las “Stock Options”. El actual régimen distingue entre los planes de compensación establecidas en los contratos de trabajo y aquéllos que no se encuentran en los contratos de trabajo.

1. Planes de compensaciones pactados en contratos individuales o colectivos de trabajo. En este caso, no constituye renta el otorgamiento ni el ejercicio de la acción, pero sí el mayor valor obtenido de la enajenación, que tributará con Impuesto Global Complementario o Adicional, según corresponda.

2. Planes de compensaciones no pactados en contratos individuales o colectivos de trabajo. De no estar pactado el beneficio, no constituye renta el otorgamiento de la acción, pero sí el ejercicio de ésta -gravado con impuesto de segunda categoría- y el mayor valor obtenido de la enajenación, que tributará con Impuesto Global Complementario o Adicional, según corresponda.

