



ASPECTOS TRIBUTARIOS DE LAS STOCK OPTIONS

Parte II

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE
MAGÍSTER EN TRIBUTACIÓN**

**Alumno: Andrés Cruz Ferrada
Profesor Guía: Christian Delcorto**

Santiago, marzo 2017

TABLA DE CONTENIDOS

<u>CAPÍTULO</u>	<u>PÁGINA</u>
1. INTRODUCCIÓN	1
2. STOCK OPTIONS.....	4
2.1. Consideraciones previas.....	4
2.2. Concepto de stock options.....	5
2.3. Estructura de las stocks options.....	7
2.3.1. Otorgamiento o <i>grant date</i>	7
2.3.2. Maduración o <i>vesting</i>	8
2.3.3. Ejercicio o <i>exercise</i>	8
2.3.4. Venta	8
2.4. Otros instrumentos de compensación	9
3. TRATAMIENTO CONTABLE Y FINANCIERO DE LAS STOCK OPTIONS	11
3.1. Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)	11
3.1.1. Condiciones de irrevocabilidad	12
3.1.2. Contabilización de los planes de stock option en un contexto de Grupo Empresarial	13
4. NORMATIVA Y TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS STOCK OPTIONS EN CHILE	15
4.1. Norma general.....	15
4.2. Normativa y tratamiento tributarios antes de la Ley 20.780.....	16
4.2.1. La obligación tributaria	16
4.2.2. El hecho gravado en la Ley sobre Impuesto a la Renta	18
4.2.3. Pronunciamientos del Servicio de Impuestos Internos	19
4.2.4. Conclusiones	22
4.3. Normativa y tratamiento tributarios después de la Ley 20.780	24
4.3.1. Modificación legal	24
4.3.2. Instrucciones impartidas por el SII	26
5. TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS STOCK OPTIONS OTRAS JURISDICCIONES.....	28
5.1. Estados Unidos	28
5.1.1. Qualified Stock Option(QSO).....	28
5.1.2. Non-qualified Stock Option (NQSO).....	29
5.2. Reino Unido.....	30
6. TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LOS STOCK OPTION DESDE LA PERSPECTIVA DE LA EMPLEADORA DEL BENEFICIARIO Y/O OTORGANTE DEL PLAN DE OPCIONES.	32
6.1. Tratamiento tributario de le entrega de opciones para la adquisición de acciones efectuada por una sociedad respecto de acciones de su propia emisión, otorgada a trabajadores propios.	33
6.2. Tratamiento tributario de le entrega de opciones para la adquisición de acciones en el contexto de un grupo empresarial – trabajador presta servicios en una entidad distinta a aquella que otorga el beneficio	35

7. CONCLUSIONES:	40
8. BIBLIOGRAFÍA	41

1. INTRODUCCIÓN

La relevancia que han ganado en nuestro sistema los planes de compensación consistentes en la entrega de opciones de compra de acciones a trabajadores, denominados stock options, ha motivado el reconocimiento y regulación jurídicos de los efectos tributarios de esta figura, particularmente en la Ley sobre Impuesto a la Renta¹, respecto de los beneficios que dichos planes reporten a sus destinatarios.

Sin embargo, las razones que fundamentan la nueva regulación, no se han explicitado ni en el Mensaje Presidencial ni en la discusión parlamentaria en la tramitación del Proyecto que derivó en la dictación de la Ley 20.780. Probablemente obedezca a casos recientes de abuso de la figura en nuestro país², o a una necesidad de actualización normativa a este respecto, teniendo en consideración las recomendaciones OCDE en cuanto a su tratamiento impositivo³, así como los estudios del impacto de la figura en su aplicación y entendimiento en el Modelo de Convenio para Evitar la Doble Tributación⁴ y en relación a materias propias de precios de transferencia⁵.

Nacidos al alero de los contratos de opciones, la figura ha adquirido fisonomía propia, entendida ya no como un mero instrumento financiero, sino como un mecanismo de retribución laboral complejo, con implicancias en distintas disciplinas.

En nuestro ordenamiento jurídico, la regulación ha sido escasa e inorgánica, y en cuanto a sus efectos tributarios, con anterioridad a la modificación introducida por la Ley 20.780, sobre Reforma Tributaria, éstos habían sido esbozados a punta de pronunciamientos emitidos por el Servicio de Impuestos Internos.

¹ En el artículo 17 N° 8, vigente a contar del 1 de enero de 2017, conforme a la modificación introducida por la Ley N° 20.780, de 2014.

² Puede consultarse el caso de La Polar en Alfaro Fuentes, J. "La Polar: Una organización corrupta. Una comprensión socio-analítica del fenómeno de la corrupción y la perversión en organizaciones contemporáneas". Seminario para optar al título de Ingeniero Comercial Mención Administración, Universidad de Chile, Santiago, 2012. P. 31 y siguientes.

³ Sobre las recomendaciones OCDE, puede consultarse el sitio <http://www.oecd.org/general/oecdrecommendscommontax-treatyapproachestoemployeestock-options.htm>

⁴ Puede consultarse, OCDE (2004) Cross-border Income Tax Issues Arising from Employee Stock Option Plans. Centre for Tax Policy and Administration.

⁵ También puede consultarse OCDE (2004) Employee Stock Option Plans: Impact on Transfer Pricing. Centre for Tax Policy and Administration.

Planteamiento del problema

El presente trabajo de investigación se propone analizar algunas dificultades que la nueva regulación tributaria de esta institución puede suponer, en atención a que la norma es escueta, y no parece contemplar mecanismos de reenvío para llenar eventuales lagunas. En particular, nos interesa analizar los posibles efectos en la determinación de la renta líquida imponible de la entidad empleadora del beneficiario de un plan de stock options; así como los posibles efectos tributarios respecto de los flujos que puedan existir entre entidades pertenecientes a un mismo grupo empresarial en caso que la entidad que otorga el Plan y respecto de la cual se entrega la opción de adquirir sus acciones, sea distinta de aquella entidad en la que el beneficiario presta sus servicios.

Hipótesis

A través del presente trabajo de investigación abordaremos los tópicos señalados, con el objeto de establecer en definitiva si el sistema normativo ofrece una respuesta satisfactoria a ellos, o bien se hace necesario establecer alternativas de solución.

Objetivo General

El presente trabajo buscará identificar la suficiencia de la nueva regulación de la institución, y la forma de resolver ciertos aspectos no contemplados en ella.

Para ello, en forma previa, y conforme se detalla en párrafos siguientes, se describirá la institución y su funcionamiento, su regulación financiera y contable, la regulación jurídica local con anterioridad a la entrada en vigencia de la modificación legal, así como la de algunas legislaciones comparadas.

Objetivos específicos

Abordar el estudio de la normativa vigente y poder determinar la forma cómo se regula y resuelven los efectos de las stock options en la determinación de los resultados tributarios de las entidades involucradas, lo que incluye el estudio del tratamiento aplicable a los flujos de dinero intercompañías que la implementación de un plan de stock options puede involucrar.

Metodología de investigación

Para estos efectos, seguiremos una metodología propia de la dogmática jurídica, sin desconocer la realidad económica que la norma pretende regular, y nos valdremos del método

científico dogmático y sistémico para intentar responder nuestros cuestionamientos de investigación. Sin perjuicio de lo anterior, el análisis del tratamiento tributario aplicable a los planes de compensación con anterioridad a la entrada en vigencia de las modificaciones introducidas por la Ley 20.780, sigue un método inductivo, dado que éste se construye en base a pronunciamientos específicos emitidos por el Servicio de Impuestos Internos. Lo contrario ocurre en el análisis de la nueva regulación legal, puesto que la norma será nuestro punto de partida para abordar efectos particulares en su aplicación.

En el desarrollo de los contenidos del presente trabajo, en el Capítulo 2 describiremos brevemente en qué consiste un plan de stock options, sus principales elementos y características, así como las diferencias que presenta respecto de otros planes de incentivo, acotando el alcance del presente trabajo.

En el Capítulo 3 abordaremos el tratamiento contable y financiero de los planes de stock options, a la luz de las Normas Internacionales de Información Financiera (en adelante NIIF),

En el Capítulo 4 analizaremos la normativa y tratamiento tributario aplicables a las opciones de compra de acciones en Chile, tanto antes como después de la modificación introducida por la Ley 20.780, y en el Capítulo 5 describiremos someramente el tratamiento tributario aplicable a la figura en otras legislaciones comparadas, revisión que se justifica atendido el origen y desarrollo de la figura en el extranjero.

En los capítulos 6 nos abocaremos al problema descrito, analizando la nueva normativa aplicable, y los efectos que de ella puedan derivarse, tanto a nivel del beneficiario del plan, en la determinación de su base imponible; como a nivel de la empresa, en los efectos que pueden derivarse en cuanto a sus resultados tributarios y los flujos intercompañías que el otorgamiento de estos planes pueden suponer.

Nuestras conclusiones serán expuestas en el Capítulo 7.

2. STOCK OPTIONS

2.1. Consideraciones previas

Previo a ofrecer un concepto de la institución que nos convoca, debemos distinguirla del instrumento derivado de opción, así como de su subyacente, las acciones.

La acción representa una determinada cuota de participación del accionista en las sociedades de capital. En palabras de Puelma (2003) es “una cuota o parte del capital de una sociedad anónima reflejada en un título-valor que es cedible”^{6 7}; en tanto la opción de compra de acciones representa el derecho a adquirir dicha cuota de participación, en los términos y con los requisitos que se establezcan para cada caso.

En virtud de un contrato de opción de compra, una persona adquiere el derecho a comprar algo, en una fecha futura, a un precio determinado de antemano (Argandoña, 2001)⁸. Referida a acciones, una opción es una forma de levantar capital en base a deuda, y constituye un instrumento financiero que representa el derecho a comprar o vender acciones a un precio fijo durante un periodo previamente establecido, independientemente de los cambios del precio del valor en el mercado (OECD, 2006)⁹.

En nuestro ordenamiento jurídico, una opción de compra es un instrumento derivado que en virtud del pago de una prima otorga a su titular el derecho, pero no la obligación, para comprar “un activo a un precio determinado y durante un período de tiempo acordado, o al término de una fecha prefijada”¹⁰.

Sin embargo, las opciones de compra de acciones entregadas a los trabajadores de la empresa, presentan particularidades que de hecho podrían ser el motivo de su exclusión de la regulación establecida en nuestra Ley de Derivados¹¹, y justifican la adopción de un concepto propio.

⁶ Puelma Accorsi, Á., 2003. *Sociedades Tomo II*. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. P. 514

⁷ Cabe precisar que nuestro Derecho reconoce entre las sociedades de capital a las Sociedades por Acciones, las que pueden contemplar en sus estatutos limitaciones a la libre cesión de los títulos accionarios.

⁸ Argandoña, A. 2000 “Las opciones sobre acciones y la remuneración de directivos. Un análisis económico y ético”. *Harvard DeustoBusiness Review*, N° 96, pp. 56-57.

⁹ OECD (2006), *The Taxation of Employee Stock Options*, OECD Publishing, Paris, P. 10.

DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264012493-en>

¹⁰ Ley 20.544, artículo 7.

¹¹ Conforme a lo establecido en el art. 4, letra b), Ley 20.544.

En adelante, y para los efectos del presente trabajo, nos referiremos a este tipo particular de opciones como stock options.

2.2. Concepto de stock options

Como adelantamos en el capítulo introductorio, los planes de stock options tienen incidencia y revisten interés para distintas disciplinas, las que ofrecen diversos enfoques para arribar a una conceptualización.

Es así como desde una perspectiva empresarial, los planes de stock options pueden representar formas de establecer incentivos laborales en base a endeudamiento de una manera eficiente (Hall, 2000)¹², para quien la entrega de opciones ofrece un apalancamiento mucho mayor que la mera entrega de acciones a los directivos de una empresa, pues “[p]ara una empresa cuya rentabilidad por dividendo sea la habitual de mercado y cuyas acciones tengan una cotización con una volatilidad media, una única stock option tiene un valor que asciende a un tercio del valor de una acción”¹³. En consecuencia, la empresa podrá ofrecer el triple de opciones que de acciones incurriendo en el mismo costo.

Por su parte, Schmitz (2002)¹⁴ releva la utilización de los planes como herramienta para alinear los intereses de los gerentes con los de los propietarios de una compañía, al tiempo que un medio de incentivar y retener personal valioso. Hall (2000)¹⁵, llega a sostener que las “*stock options son, en pocas palabras, la máxima expresión de un plan de incentivos centrado en el futuro*”.

Desde un punto de vista jurídico, la institución reviste interés tanto para el Derecho Laboral, en tanto envuelve un componente remuneracional; el Derecho Comercial y Financiero, en cuanto a su estructura y funcionamiento, y por cierto, el Derecho Tributario, en cuanto a los posibles efectos impositivos que se derivan de ella.

Teniendo en consideración las variables involucradas, así como los conceptos señalados anteriormente, y tomando como base la definición que Schmitz (2000)¹⁶ entrega, podemos señalar,

¹² Hall, B. 2000. “Lo que necesita saber sobre las ‘stock options’”. Harvard Deusto Business Review, N° 97, pp. 20-31.

¹³ Ob. Cit. P. 24.

¹⁴ Schmitz, C. “Las stock options y su introducción en Chile”. Revista Chilena de Derecho. Vol. 29 (3), p. 557

¹⁵ Hall, B. Ob. Cit. P. 26

¹⁶ Schmitz, C. Ob. Cit. p. 557

entonces, que las stock options constituyen un contrato que materializa un sistema de compensación laboral, y mediante el cual se otorga al trabajador la facultad de ejercer la opción de comprar, en un plazo y a un precio determinados, acciones de una sociedad anónima con la cual se encuentra relacionado, directa o indirectamente, en virtud de su contrato de trabajo.

Es precisamente en atención a dicho vínculo laboral y su naturaleza compensatoria que los planes de stock options presentan diferencias sustantivas respecto de un instrumento financiero de opción de compra. Por lo pronto, las stock options suelen tener restricciones que son ajenas a los instrumentos derivados de opción de compra, tales como prohibiciones para cederlas a terceros, y períodos extensos de devengo (Hall, 2000)¹⁷.

Si bien Zúñiga (2012)¹⁸ discute la naturaleza jurídica de los planes de stock options afirmando que éstos tienen una naturaleza mercantil antes que remuneracional o compensatoria, reconoce que la postura mayoritaria de la doctrina corresponde a esta última corriente.

Teniendo presente el concepto ofrecido, y sin perjuicio de la multiplicidad de modelos de planes de stock options que existen, podemos señalar que éstos tienen, al menos, los siguientes elementos:

- i. Una sociedad emisora de las acciones objeto del plan: que podrá ser la misma entidad en la que el beneficiario labora o una empresa relacionada.
- ii. Un derecho de opción: en efecto, el plan contempla en definitiva el otorgamiento de un derecho subjetivo de adquirir un número determinado de acciones, a un precio prefijado, y durante un período de tiempo.
- iii. Un pago: real o ficto¹⁹, lo que las diferencia de concesiones entregadas

¹⁷ Hall, B. Ob. Cit. P. 22.

¹⁸ Zúñiga Herrera, S. "Stock Options, tributación y tratamiento fiscal dentro del actual ordenamiento jurídico chileno". Tesis para optar al grado de Magíster en Tributación, Universidad de Chile, Santiago, 2012, p. 35 y sigs.

¹⁹ Como ocurre en el caso de stock options bajo modalidad *cashless exercise*, en las que el beneficiario vende en forma simultánea las acciones adquiridas en virtud del ejercicio de su opción, y el valor que debió pagarse por el ejercicio es descontado del precio de venta de las acciones adquiridas.

- iv. Un vínculo laboral: que será directo en caso que la emisora sea la misma entidad en que el trabajador presta sus servicios, o indirecta, en caso que la emisora sea una entidad relacionada con la anterior.
- v. Restricciones: normalmente los planes incorporarán restricciones a la libre cesión de las opciones, así como requisitos específicos en atención a la realidad de cada compañía. Sin perjuicio de lo anterior, Gómez (2004)²⁰ precisa que hay planes que no contemplan otros requisitos más que el plazo para el ejercicio de la opción. Vale también señalar que la existencia de restricciones o modificaciones en las condiciones del plan pueden hacerlo mutar de un stock option a otro tipo de planes de compensación, tales como los listados en el acápite subsiguiente.

2.3. Estructura de las stocks options

El ciclo de vida de las stock options está marcado por 4 hitos: el 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.

2.3.1. Otorgamiento o grant date

El otorgamiento de la opción marca el inicio del ciclo de vida de una stock option y, tal como lo previene el Informe de expertos de la Dirección General de Empresa de la Unión Europea (2003), definir este momento puede resultar complejo pues puede corresponder a *“la oferta de una opción, su aceptación, el hecho de no haberla rechazado una vez transcurrido cierto tiempo desde su oferta (como en Bélgica) o el momento en que el trabajador la recibe realmente, es decir, en que ésta queda, de uno u otro modo, registrada a su nombre”*²¹.

Normalmente, será observable el momento en que el empleador comunique formalmente al trabajador su incorporación a un determinado plan de stock options, atendido el cumplimiento de los requisitos para ser una persona elegible para el plan. Adicional a dicha comunicación, es usual que

²⁰ Gómez Moffat, M. “Stock Options en Chile”. Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Santiago, 2004, p. 17.

²¹ Comisión Europea - Dirección General de Empresa, 2003. Las opciones sobre acciones para trabajadores, El entorno jurídico y administrativo de las opciones sobre acciones para trabajadores en la UE. Informe final del grupo de expertos. P. 30.

se requiera una aceptación o comunicación formal del trabajador en cuanto a su aceptación de ser incorporado al plan, normalmente mediante la suscripción de la comunicación que le ha enviado la empresa.

2.3.2. Maduración o vesting

Éste puede ser mirado como hito o como período. Como período, el vesting period constituye aquel plazo que debe transcurrir para que un trabajador beneficiario del plan pueda ejercer la opción que le ha sido otorgada. Como hito, el vesting date marca la fecha a contar de la cual un beneficiario puede ejercer su opción.

En este punto, se suele distinguir entre el modelo estadounidense y el europeo (Maldonado, 2012)²². En las primeras, las opciones podrán ejercitarse en cualquier momento posterior al *vesting date*; en tanto que bajo el modelo europeo es al final de un período predefinido que las acciones serán adquiridas.

En efecto, tal como se consigna en Informe OCDE (2006) sobre la materia, el concepto *vesting* genera dificultades respecto de opciones “europeas” dado que estas opciones no son ejercitables con anterioridad a la fecha de expiración de la opción, sino que se encuentra predefinida la fecha en que la opción debe ser ejercida, y de no hacerlo, se pierde el derecho²³

2.3.3. Ejercicio o exercise

Al igual que la maduración, el ejercicio puede observarse como hito o período. Como hito, el ejercicio marca la fecha en que el trabajador manifiesta su voluntad de ejecutar su derecho y adquiere las acciones; y como período, en las opciones de modelo estadounidense, la época en que el beneficiario podrá manifestarlo.

2.3.4. Venta

La posterior enajenación de las acciones adquiridas no forma parte de un plan de stock options, pero marca para el beneficiario el término del ciclo de vida de los activos adquiridos. Lo

²² Maldonado Vargas, A. “Tratamiento tributario de las opciones de compra de acciones otorgadas a trabajadores de grupos empresariales en Chile”. Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Santiago, 2012. P. 16.

²³ OECD (2006), *The Taxation of Employee Stock Options*, OECD Publishing, Paris, P. 86.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264012493-en>

anterior es sin perjuicio de posibles restricciones a la venta de las acciones adquiridas que un determinado plan pueda contemplar.

2.4. Otros instrumentos de compensación

Siguiendo a Maldonado (2012)²⁴, haremos una breve descripción de figuras que presentan ciertas similitudes con los planes de stock options, pero que no formarán parte de nuestra investigación, en atención a que las diferencias que presentan con ellos, gatillan o pueden gatillar un tratamiento tributario distinto a su respecto.

i. Compra de acciones con y sin descuento

Constituye una que el empleador efectúa a un trabajador para la compra de acciones de la compañía, que puede o no involucrar un descuento en el precio. El beneficio que puede representar para el trabajador el poder adquirir acciones a un valor inferior al de mercado se asemeja al derivado de un plan de stock options, pero la mera oferta constituye un acto puro y simple, que carece de la estructura de los planes de compensación vistos en el apartado anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, Maldonado (2012)²⁵ acota respecto de las ofertas sin descuento que este tipo de planes suele ser complementado con la posibilidad de una posterior entrega gratuita de un cierto número de acciones, cumpliendo el trabajador un período de restricción a la enajenación de los primeros títulos adquiridos.

ii. Nil cost options

El plan comprende la oferta de entrega de un cierto número de acciones, sin costo, en la medida que el trabajador cumpla las condiciones estipuladas en él, dentro del plazo establecido para ello.

²⁴ Maldonado Vargas C., Ob. Cit. Pp. 18 y sigs.

²⁵ *Ibíd.*

iii. Restricted stock units

Este tipo de planes presentan una estructura similar a los de stock options. Sin embargo, en este caso el empleador hace entrega gratuita al trabajador de “units”, cuyo derecho a obtener su canje por acciones de la compañía está sujeto al cumplimiento de una serie de condiciones suspensivas que, en caso de fallar, no generan derecho alguno para el partícipe del plan.

iv. Restricted stock

El plan contempla la transferencia de un determinado número de acciones de la compañía desde el *grant date*, sujeta a la condición resolutoria que el trabajador cumpla los requisitos que en él se establecen, normalmente orientados a la permanencia del trabajador en la compañía.

v. Planes de acciones ficticias

Consisten en la entrega al trabajador de opciones sobre de acciones virtuales de la compañía. En caso de ejercer la opción, se le abonará una cantidad equivalente al beneficio que se habría obtenido en caso de haber adquirido y enajenado acciones reales, conforme a los valores del plan y el valor de mercado de la acción.

3. TRATAMIENTO CONTABLE Y FINANCIERO DE LAS STOCK OPTIONS

3.1. Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)

Las Normas Internacionales de Información Financiera, también conocidas por sus siglas en inglés IFRS (International Financial Reporting Standards), mediante la aplicación de la NIIF 2 “Pagos basados en acciones”, requiere que las entidades reflejen en sus resultados y posición financiera, los efectos de las transacciones con pagos basados en acciones, incluyendo los gastos relacionados por concepto de opciones para la adquisición de acciones otorgada a los empleados.

Al respecto, la NIIF 2 incluye las siguientes transacciones:

- i. Pagos basados en acciones liquidados mediante instrumentos de patrimonio
- ii. Pagos basados en acciones liquidados en efectivo
- iii. Pagos liquidables en efectivo o mediante emisión de instrumentos de patrimonio.

Para efectos de nuestro trabajo, las transacciones que nos atañen corresponden a aquellos pagos basados en acciones liquidados mediante instrumentos de patrimonio.

La presente norma establece pagos basados en acciones de forma general, toda vez que considera estos instrumentos de patrimonio como un medio de pago para la adquisición de bienes o servicios (incluyendo empleados), los cuales serán valorados directamente al valor razonable de los bienes o servicios recibidos, en los casos que sea inviable dicha valorización, se efectuara de forma indirecta conforme al valor razonable de los instrumentos de patrimonio concedidos.

En las transacciones con empleados, dada la dificultad de valorizar los servicios recibidos, ya que en la práctica forman parte de un paquete de bonificaciones, de las cuales es complejo extraer el valor directamente asociado a las opciones, la entidad utilizará el valor razonable de los instrumentos de patrimonio. El valor razonable se determinará al momento de la concesión (grant date).

De forma general, la concesión de una opción de compra de acciones efectuadas por una entidad a sus empleados se registrará como sigue:

Detalle	Debe	Haber
Gasto por Remuneraciones	XXXX	
Patrimonio neto		XXXX

3.1.1. Condiciones de irrevocabilidad

El registro contable de la concesión de instrumentos de patrimonio estará sujeto a las condiciones de irrevocabilidad del instrumento, al respecto si los instrumentos se convierten en irrevocables a la fecha de entrega de la opción (grant date) la contraparte (empleado) no está obligado a completar un determinado periodo de servicios. Es decir, se reconocerá en su totalidad, en la fecha de concesión de la opción, los servicios recibidos y el correspondiente aumento de patrimonio.

Detalle	Debe	Haber
Gasto por Remuneraciones (Total)	XXXX	
Patrimonio neto (Total)		XXXX

Por otra parte, en las transacciones donde la irrevocabilidad de los instrumentos de patrimonio este sujeto al cumplimiento de un determinado periodo de servicios (periodo de irrevocabilidad), el valor de la concesión se devengará en la medida que se dé cumplimiento con los periodos de servicios.

Bajo la situación de entrega de opciones de compra de acciones, las cuales tienen un periodo de irrevocabilidad (vesting date) diferenciado, se deberá registrar el gasto por servicio contra patrimonio en la medida que se cumplan los requisitos de cada paquete de opción de compra de acciones.

Detalle	Debe	Haber
Gasto por Remuneraciones (periodo 1)	XXXX	
Patrimonio neto (periodo 1)		XXXX

Detalle	Debe	Haber
Gasto por Remuneraciones (periodo 2)	XXXX	
Patrimonio neto (periodo 2)		XXXX
Detalle	Debe	Haber
Gasto por Remuneraciones (periodo 3)	XXXX	
Patrimonio neto (periodo 3)		XXXX

Por último, para efectos de la valorización de la opción se deberá utilizar el valor razonable del instrumento de patrimonio (acciones), si estas no registran una cotización pública, deberá valorizarse conforme al subyacente de dichos títulos, aplicando modelos de valorización y/o comparar entidades de similares características.

3.1.2. Contabilización de los planes de stock option en un contexto de Grupo

Empresarial

a) Plan de Stock Options que entrega acciones de la matriz sin efectuar cobro a filial

La empresa filial reconocerá un gasto contra aporte del socio (patrimonio)

Detalle	Debe	Haber
Gasto por Remuneraciones	XXXX	
Aporte socio		XXXX

La empresa matriz incrementará durante el periodo del plan su participación en la filial contra un incremento de patrimonio.

Detalle	Debe	Haber
Inversiones en acciones	XXXX	
Patrimonio		XXXX

b) Plan de Stock Options que entrega acciones de la matriz efectuando el cobro a filial

Se entregan opciones de acciones de la Matriz, pero se entienden que estas se basan en la relación laboral que mantiene el empleado con la filial, motivo por el cual la empresa matriz efectúa

el cobro respectivo de las opciones que entregó, lo anterior se conoce como acuerdo de compensación.

La empresa filial registrará la transacción como “pagos basados en acciones liquidados mediante instrumentos de patrimonio”.

Detalle	Debe	Haber
Gasto por Remuneraciones	XXXX	
Patrimonio neto		XXXX

Luego, el acuerdo de compensación con la matriz se registrará como sigue (filial):

Detalle	Debe	Haber
Patrimonio neto	XXXX	
Cuenta por pagar a matriz		XXXX

4. NORMATIVA Y TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS STOCK OPTIONS EN CHILE

4.1. Norma general

La primera regulación que surge producto de la entrega de stock options, corresponde a la Norma de Carácter General N° 99, emitida por la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS), indicando que la entrega de opciones de una sociedad matriz o filial a los trabajadores de estas, no constituyen una oferta pública de valores que hagan cumplir con el articulado de la ley 18.045 (ley de la SVS), por lo que no se encuentra sujeta al registro de esta institución, en la medida que cumplan con una serie de requisitos.

Entre alguno de los requisitos, podemos encontrar que las opciones entregadas sean sobre acciones primarias o de acciones en manos del propio emisor; debe ser una emisión directa de la matriz o filial, sin participación de intermediarios; existencia de una relación contractual de tipo laboral.

Finalmente la aplicación de esta norma fue muy escasa, toda vez que restringió en su último apartado, que “[a] la presente norma no podrán acogerse las ofertas de acciones de sociedades anónimas nacionales abiertas y sus filiales, así como las dirigidas a sus trabajadores administradores”²⁶

Por medio de la promulgación, en el año 2000, de la ley de oferta pública de adquisición de acciones (OPAS) y gobiernos corporativos, se modifica la ley 18.046 de sociedades anónimas, permitiendo a las Sociedades Anónimas abiertas establecer planes de opciones para la adquisición de acciones en favor de sus trabajadores. De esta forma se incorporó al ordenamiento jurídico nacional, un método de compensación de altos ejecutivos muy utilizado en grandes compañías multinacionales y que ya contaban con operaciones en nuestro país.

Mediante la modificación indicada se establecieron dos mecanismos para la compensación de trabajadores por medio de la entrega de opciones de acciones, estos son:

- i. Aumento de capital social, mediante la emisión de acciones de pago (artículo 24, ley 18.046)

²⁶ Norma de Carácter General N°99, agosto 2000, Superintendencia de Valores y Seguros.

- ii. Adquisición de acciones de propia emisión (artículo 27, ley 18.046)

4.2. Normativa y tratamiento tributarios antes de la Ley 20.780

Con anterioridad a la dictación de la Ley 20.780, no existía en Chile una norma legal que regulara de forma específica el tratamiento tributario de los planes de stock options²⁷.

Tampoco existían instrucciones de carácter general impartidas por el Servicio de Impuestos Internos sobre la materia, sin perjuicio de la dictación de un número limitado de oficios que revisaremos en su oportunidad.

En consecuencia, a efectos de determinar el tratamiento tributario aplicable a estos planes de compensación, se debía acudir a las normas generales de tributación, particularmente las contenidas en la Ley sobre Impuesto a la Renta (en adelante LIR).

En atención al análisis que se efectuará en los capítulos siguientes, previamente debemos hacer mención al concepto de obligación tributaria y base imponible, entendida como elemento objetivo de la misma.

4.2.1. La obligación tributaria

En palabras de Zavala (2003), la obligación tributaria “*es el vínculo jurídico cuya fuente es la ley, que nace en virtud de la ocurrencia de ciertos hechos que en la misma ley se designan y, por el cual (vínculo), ciertas personas se encuentran en la necesidad jurídica de entregar al Estado u entro ente público, cierta cantidad de dinero para la satisfacción de las necesidades públicas*”²⁸

De las características que fluyen del citado concepto, interesa relevar que la obligación tributaria encuentra su fuente en la ley, de lo que se sigue el principio de legalidad o principio de reserva legal en materia tributaria.

²⁷ Lo anterior es sin perjuicio de la aplicación prevista en el inciso primero del artículo 21 de la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR) respecto de los desembolsos incurridos por sociedades anónimas para la adquisición de acciones de propia emisión en cumplimiento de planes de compensación, cuando no las hayan enajenado dentro del plazo de 5 años que establece el artículo 27 C.- de la Ley 18.046, sobre Sociedades Anónimas.

²⁸ Zavala, J. 2003. *Manual de Derecho Tributario*. Editorial Lexis Nexis, Santiago. P. 46.

En nuestro ordenamiento, el principio encontraría reconocimiento constitucional, en virtud de la conjugación de la garantía constitucional de igual repartición de los tributos “*en proporción a las rentas o en la progresión o forma que fije la ley*”²⁹, la iniciativa legal exclusiva del Presidente de la República para la imposición, supresión o condonación de tributos³⁰ en relación a la reserva legal respecto de aquellas materias de iniciativa exclusiva por parte de dicha magistratura³¹ y la prohibición contemplada en el artículo 64 de la Carta Fundamental para autorizar la dictación de decretos con fuerza de ley respecto de garantías constitucionales. Adicionalmente, cabe recordar el principio de legalidad en la actuación de los órganos del Estado, conforme a lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Constitución.

En cuanto al contenido del citado principio, la jurisprudencia ha señalado que en su virtud “*los elementos esenciales de la obligación tributaria deben encontrarse suficientemente señalados y precisados en la ley. Ello dice relación con el hecho imponible, los sujetos obligados al pago, el procedimiento para determinar la base imponible, la tasa, las situaciones de exención y las infracciones*”³²

Ahora bien, como elementos constitutivos de la obligación tributaria encontramos al hecho gravado, consistente en el presupuesto normativo cuya ocurrencia da nacimiento a la obligación tributaria, y la base imponible, entendida como su expresión cuantificada³³.

Lo anterior adquiere relevancia si consideramos que el citado fallo extiende la aplicación de la garantía de legalidad no sólo al ámbito formal o procedimental en la formación de la norma impositiva, sino que su cumplimiento exige al legislador “*no sólo crear el tributo, sino que establecer la totalidad de los elementos de la relación tributaria entre el Estado y el contribuyente, de modo que*

²⁹ Constitución Política de la República, Artículo 19, N° 20.

³⁰ Constitución Política de la República, artículo 65, inciso 4, N° 1.

³¹ Constitución Política de la República, artículo 63 N° 14.

³² Tribunal Constitucional, Fallo de acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, autos Rol N° 773-2007, caratulados Estadio Español S.A. contra Tribunal Tributario Santiago Oriente. Considerando Décimo Noveno. Santiago, 26 de noviembre de 2007.

³³ Zavala, Ob. Cit. P. 51.

*la obligación quede determinada en todos sus aspectos y pueda cumplirse sin necesidad de otros antecedentes*³⁴.

Bajo este entendimiento, la mera imposición legal del hecho gravado no se bastaría a sí misma, si es que la norma no contempla la determinación, o en su defecto, el mecanismo que permita la determinación, de los demás elementos de la obligación tributaria, entre los que se cuenta, como señalamos, la base imponible.

Baste por ahora esta breve referencia al ya señalado principio de legalidad en materia tributaria, cuyo análisis en relación a la nueva regulación de las stock options en Chile será desarrollado en los siguientes capítulos del presente trabajo.

4.2.2. El hecho gravado en la Ley sobre Impuesto a la Renta

Conforme a lo dispuesto en el artículo 2 N° 1 del DL 824, se entenderá por renta *“los ingresos que constituyan utilidades o beneficios que rinda una cosa o actividad y todos los beneficios, utilidades e incrementos de patrimonio que se perciban, devenguen o atribuyan, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación”*.

Sin perjuicio de la definición amplísima del hecho gravado establecida en la ley, los beneficios que represente para un trabajador un determinado plan de stock options, sólo debiesen tributar en la medida que constituyan un incremento de patrimonio percibido, devengado o atribuido, tipificado por la ley como renta tributable.

Hemos señalado que los stocks options son planes de compensación de naturaleza remuneracional. En consecuencia, en caso de representar para su titular un incremento de patrimonio, determinar si constituían o no un hecho gravado por la ley, depende de si dicho incremento podía corresponderse a la tipificación que para esta clase de rentas establece la ley.

De conformidad al artículo 42 N° 1 de la LIR constituyen rentas tributables, entre otras, las remuneraciones, gravadas de conformidad a lo dispuesto en el artículo 43 N° 1 de la misma ley.

³⁴ Tribunal Constitucional, Ob. Cit. Considerando Décimo Noveno, citando a Evans de la Cuadra, Enrique y Eugenio Evans Espiñeira, Eugenio, “Los tributos ante la Constitución”, 1997. P. 51

En este punto, es necesario precisar que el concepto de remuneración, para fines tributarios, difiere de aquel definido por el Código del Trabajo.

En base a dicha definición³⁵ la Dirección del Trabajo concluyó, en el año 2000, que las stocks options constituían remuneración, al momento de ejercer la opción de compra, y por la cantidad correspondiente al diferencial de precio entre el valor de ejercicio y el de mercado de las acciones³⁶.

Sin embargo, al año siguiente el Servicio de Impuestos Internos sostuvo que dicho diferencial no representa para el adquirente un resultado tributable conforme a las normas de la Ley sobre Impuesto a la Renta³⁷, puesto que no se condice con el hecho gravado de las ganancias de capital, sin perjuicio de lo cual advierte que si las acciones son dadas en pago de remuneraciones, deberían gravarse conforme a lo dispuesto en los señalados artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la LIR. El pronunciamiento, en concordancia con otros que serán revisados en el acápite siguiente, dificulta conceptualizar un sistema armónico de tributación aplicable a los planes de compensación laboral entre los que se cuentan los de stock options.

4.2.3. Pronunciamientos del Servicio de Impuestos Internos

Señalamos que la autoridad administrativa no impartió instrucciones generales relativas al tratamiento tributario aplicable a los planes de compensación en general, y en particular de los stocks options, por lo que el entendimiento sobre la materia, en nuestro sistema, se construyó en base a oficios emitidos en respuesta a consultas específicas.

Al respecto, desde el año 2001 el SII precisa que la renta que pudieren generar operaciones de compra de acciones se enmarca en la regulación establecida en los artículos 17 N° 8, y 18 de la LIR, la que no contempla hecho gravado para el adquirente en caso de adquisición de títulos accionarios a un valor inferior al de mercado, sin perjuicio de lo cual, si éstos se dan en pago de remuneraciones, la tributación aplicable será la que corresponda a las rentas del trabajo³⁸.

³⁵ Conforme a lo dispuesto en el artículo 41 inciso primero del Código del Trabajo, 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”*.

³⁶ Ordinario N° 1816/152, de 2000, Dirección del Trabajo.

³⁷ Oficio N° 4387, de 2001, Servicio de Impuestos Internos.

³⁸ Oficios N° 3307, y 4387, ambos de 2001, Servicio de Impuestos Internos.

En otras palabras, el Servicio reconoce que los planes de compensación pueden tener un componente remuneracional, pero su tratamiento tributario corresponderá al previsto para las ganancias de capital o las rentas del trabajo, según si el beneficiario ha debido efectuar un desembolso para adquirir las acciones. El mismo entendimiento subyace en el Oficio SII N° 1720, de 2014.

En línea con lo anterior, mediante Oficio N° 2567, de 2004, y consultado sobre el tratamiento tributario aplicable a planes de compensación que involucraban entrega gratuita de acciones o dinero de una matriz extranjera a trabajadores de la filial chilena, cumpliendo determinadas condiciones, la autoridad fiscal manifiesta que los beneficiarios del plan experimentan un incremento patrimonial al momento de cumplirse la condición, y que éste corresponde a una renta del trabajo, afecta a impuesto de conformidad a lo dispuesto en el artículo 42 N° 1 de la LIR.

Con posterioridad, el Servicio reitera la idea que los planes de incentivo que involucren adquisición de acciones por parte del trabajador con recursos propios no implicarán, al momento del ejercicio, la obtención de una renta tributable por parte del beneficiario³⁹. Sin perjuicio de lo anterior, si la opción es cedible a terceros, y en la medida que la entrega de la opción se efectúe sin mediar un pago, la sola entrega de esta constituiría un incremento patrimonial, dado que “*ella tendrá un valor intrínseco, independiente del valor de las acciones*”⁴⁰, renta que tendrá la naturaleza jurídica de remuneración, clasificada en el art. 42 N° 1 de la LIR, en la medida que el derecho a percibirla tenga como causa el contrato de trabajo.

El pronunciamiento, da a entender que la opción tendría un valor intrínseco por el hecho de ser cedible, en circunstancias que lo cierto es que aquella opción no cedible también tiene un valor intrínseco, sólo que no está en el mercado, por no ser negociable; pero además, enfatiza que se gatillará el hecho gravado en la medida que el beneficiario no efectúe un desembolso por su adquisición, y no en virtud del mayor valor que pueda representar el diferencial entre este “valor intrínseco” y la prima a pagar.

³⁹ Oficios N°s 1042 de 2011, y 1720 de 2014, Servicio de Impuestos Internos.

⁴⁰ Oficio N° 1042, de 2011, Servicio de Impuestos Internos.

Por último, mediante Oficio N° 1720 de 2014, el Servicio reitera el concepto que la adquisición de acciones en ejercicio de una opción, en la medida que se adquiera con recursos propios, no representa para el beneficiario un incremento patrimonial, sino sólo el cambio de un activo por otro. Adicionalmente, enfatiza en que la opción no sea cedible, queriendo significar que en caso contrario la opción tendría un valor intrínseco. Concluye el pronunciamiento, agregando un elemento de análisis no abordado anteriormente: en caso que la opción sea entregada por una matriz, el desembolso que efectúe la filial para reembolsar los gastos en que aquella pueda incurrir para dar cumplimiento al ejercicio de la opción por parte del beneficiario, constituiría un gasto rechazado para ella, afecto a la tributación dispuesta en el artículo 21 de la LIR.

Intentando sistematizar los pronunciamientos emitidos por el SII, podemos resumirlos en la siguiente tabla:

Criterios SII Tributación Planes de Compensación - Antes de entrada en vigencia Ley 20.780				
Etapas	¿Hay incremento Patrimonial?	¿Tributa?	¿Qué tributa?	Tipo de Renta
Stock Option no cedible - adquisición de acciones con recursos propios				
Grant Date	No	No	N/A	N/A
Vesting Date	No	No	N/A	N/A
Ejercicio	No	No	N/A	N/A
Venta	Sí	Sí	MV	Rta. Del Capital
Stock Option cedible - Grant sin pago - adquisición de acciones con recursos propios				
Grant Date	Sí	Sí	Valor Opcion	Rta. Del Trabajo
Vesting Date	No	No	N/A	N/A
Cesión Opción	Sí	Sí	MV	Rta. Del Capital
Ejercicio Opción	No	No	N/A	N/A
Venta acción	Sí	Sí	MV	Rta. Del Capital
Plan sujeto a condición - adquisición de acciones sin pago				
Grant Date	No	No	N/A	N/A
Vesting Date	Sí	Sí	Valor acción	Rta. Del trabajo
Venta acción	si	si	MV	Rta. Del Capital

4.2.4. Conclusiones

Teniendo presente que los pronunciamientos emitidos por el Servicio de Impuestos Internos no son jurídicamente vinculantes para los particulares, lo cierto es que en la práctica constituyen el qué hacer y cómo operar en materia tributaria. En este sentido, las distinciones que efectúa el SII para determinar la tributación aplicable a cada caso consultado son inconsistentes.

En efecto, en los distintos planes de compensación es posible apreciar la existencia de un incremento patrimonial para el beneficiario. Tanto en el caso de las stock options bajo estudio, en que el vesting no pende de una condición sino de un plazo, y el ejercicio se financia con recursos propios del trabajador; como en aquellos planes de compensación cuyo vesting está sujeto a condición suspensiva y en que no media un pago para el ejercicio⁴¹ el beneficiario incorpora a su patrimonio derechos apreciables en dinero. Dicho incremento variará en su monto y en el momento en que se produce, en uno y otro caso.

Otra cosa es que dicho incremento patrimonial no satisfaga los elementos típicos de un hecho gravado por la Ley sobre Impuesto a la Renta, y que por tal motivo, no deban verse afectos a impuestos de dicha ley.

Distinguir la tributación según si se pagó o no por adquirir el derecho, lleva al absurdo de hacer tributar la adquisición gratuita de una opción por una acción cuyo valor de mercado sea de \$1.000.-, y estimar que no hay hecho gravado en el ejercicio de una opción sujeta a plazo, en que se ha pagado \$1.000.- por un paquete de acciones cuyo valor de mercado es de USD\$10.000.000.- El problema para la autoridad fiscal en la consulta evacuada mediante el Oficio N° 2567 de 2004, es que el incremento de patrimonio se hace demasiado evidente en aquellos casos en que no media pago alguno para obtener el derecho, por lo que no era aceptable concluir otra cosa que aquello era una renta tributable.

Asimismo, estimar que por el hecho de ser cedible, una opción adquiere un valor intrínseco implica, a contrario sensu, estimar que las opciones no cedibles carecen de valor económico, al menos para fines tributarios. Nuevamente nos encontramos ante una conclusión inconsistente: las

⁴¹ Casos objeto de los pronunciamientos del SII analizados.

opciones ciertamente tienen valor (Hall, 2000)⁴², existiendo modelos para la determinación de éste, sin perjuicio de lo cual, establecerlo resulta difícil respecto de aquellas opciones no negociables (OCDE, 2005)⁴³. Al igual que en el caso anterior, otro tema es que la norma y administración tributarias estimen que la adquisición de este derecho, de contenido económico, no merezca ser objeto de tributación, o que una opción no cedible no represente una renta imponible en razón de que, precisamente, esta prohibición la excluya del mercado de opciones.

Por cierto, en cuanto a la naturaleza remuneracional del beneficio, a efectos del sistema tributario, representa un problema concluir que determinada renta del trabajo, se regulará en su tributación por las reglas de la ganancia del capital. Partiendo de la base que el concepto mismo de remuneración tiene distinto alcance para la disciplina jurídica laboral y tributaria, en buenas cuentas corresponde a una decisión de política fiscal tributaria definir si el beneficio será considerado uno u otro tipo de rentas; pero lo que sí resulta inconsistente es concluir que porque el beneficio (entendido como remuneracional) no está tipificado entre las ganancias imposables de capital, no representa mayor renta del trabajo imponible, conclusión que se colige de los citados Oficios N° 3307 y 4387, ambos del año 2001, y 1720 del año 2014.

En definitiva, estimamos que la conceptualización que el SII elaboró sobre la materia obedece a razones de política fiscal recaudatoria o de control antes que a criterios técnicos de armonía del sistema tributario: haber concluido, sin distinción, que los beneficios que representen los planes de compensación constituyen rentas del trabajo imposables conforme a la ley, abría la puerta al gasto por remuneración de la entidad que soportaba la ejecución del plan; haber concluido que los beneficios que representan los planes de compensación para el trabajador constituyen ingresos no imposables, abría la puerta para el abuso.

⁴² Ob. Cit. P. 24-25.

⁴³ Ob. Cit. P. 31.

4.3. Normativa y tratamiento tributarios después de la Ley 20.780

4.3.1. Modificación legal

Con fecha 29 de septiembre del año 2014, fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 20.780, sobre Reforma Tributaria, que modifica el sistema de tributación a la renta e introduce ajustes en el sistema tributario.

Entre los múltiples cambios introducidos por la Ley de Reforma, se cuenta la sustitución, a contar del 1 de enero del año 2017, del N° 8 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR)⁴⁴, cuyo inciso penúltimo establece la regulación que nos convoca. Cabe señalar que la sustitución del señalado artículo 17 N° 8, si bien fue objeto de modificaciones por parte de la Ley N° 20.899⁴⁵, ellas no refieren al referido inciso penúltimo. De hecho, en esta parte, la norma no sufrió modificaciones en su redacción desde el mismo Proyecto de Ley de Reforma enviado al Parlamento.

En términos generales, el artículo 17 N° 8 de la LIR regula el tratamiento tributario aplicable a la ganancia de capital obtenida en la enajenación de ciertos derechos y bienes que allí se señalan; así como aquella que pueda derivarse de otras operaciones relativas a bienes corporales o incorporales

Sin embargo, el nuevo inciso octavo de este numeral, según su texto vigente a contar del 1 de enero de 2017, dispone:

“Constituye mayor remuneración para los directores, consejeros y trabajadores, el beneficio que proviene de la entrega que efectúa la empresa o sociedad, sus relacionadas, controladores u otras empresas que formen parte del mismo grupo empresarial, conforme a lo dispuesto en los artículos 96 al 100 de la Ley N° 18.045 sobre mercado de valores, de una opción para adquirir acciones, bonos u otros títulos emitidos en Chile o en el exterior; así como del ejercicio o cesión de la misma. Lo anterior, independientemente de la tributación que pueda afectarle por el mayor valor obtenido en la cesión o enajenación de los títulos o instrumentos adquiridos una vez ejercida la opción y del costo tributario que corresponda deducir en dicha operación.”

⁴⁴ Conforme a lo dispuesto en el Artículo 1° N° 8, letra e), de la Ley 20.780, en concordancia con el artículo primero de las disposiciones transitorias del mismo cuerpo normativo.

⁴⁵ Ley 20.899, que Simplifica el sistema de tributación a la renta y perfecciona otras disposiciones legales tributarias, publicada en el Diario Oficial el 8 de febrero de 2016, la que introdujo, entre otras, modificaciones al articulado de la Ley sobre Impuesto a la Renta, así como disposiciones de la propia Ley 20.780.

De esta manera, y a contar de la fecha de vigencia de la norma, por primera vez se regula legalmente y de manera específica, la tributación aplicable a los beneficios provenientes de planes de compensación de stock options.

Y decimos que se regulan los stocks options por cuanto la norma establece expresamente como hechos gravados la entrega y el ejercicio de una opción. De este modo, quedan excluidos planes de compensación como los de stock units, por cuanto en ellos el beneficiario lo que adquiere son “units”, canjeables por acciones una vez cumplidos los requisitos y condiciones del plan, por lo que su incremento patrimonial se producirá al tiempo de cumplir las condiciones, dado en que en ese momento adquirirá un incorporal, canjeable por un título accionario⁴⁶.

Pero también la figura regulada es más amplia que un plan clásico de stock options, dado que el hecho gravado no se limita a la opción de compra de acciones, sino que también de bonos y otros títulos, sean éstos emitidos en Chile o el exterior.

En consecuencia, en virtud del cambio normativo, expresamente se establecen 3 hechos gravados, que constituyen mayor remuneración afecta al impuesto final que corresponda (Impuesto Único de Segunda Categoría, Impuesto Global Complementario o Impuesto Adicional) según la calidad de contribuyente que tenga el beneficiario, y no en referencia al activo que se adquiere:

- i) Beneficio obtenido en la entrega de la opción
- ii) Beneficio obtenido en el ejercicio de la opción
- iii) Beneficio obtenido en la cesión de la opción

La entidad que entrega la opción deberá ser la empresa en que el beneficiario presta sus servicios, en calidad de trabajador, director o consejero, o bien una empresa relacionada, recogándose las normas de relación establecidas en la Ley 18.045, sobre mercado de valores para estos efectos. Sin embargo, la norma no limita ni exige en forma expresa que el activo objeto de opción (acciones, bonos u otros títulos) deba corresponder a capital, bienes o títulos pertenecientes a la empleadora o sus relacionadas.

⁴⁶ Una figura que presentaría más dificultades para su clasificación, sería la de un plan de stock units no sujetas a condición sino a plazo. En este caso, sin perjuicio que no estaríamos frente a un caso de opción en sentido estricto, el comportamiento del plan sería prácticamente idéntico al de un stock option, y en última instancia, en aplicación de las normas generales de la LIR (en su vigencia a contar del 1 de enero de 2017), tendrían el mismo tratamiento tributario que éste.

No deja de llamar la atención que estos hechos gravados en calidad de mayor remuneración, se hayan insertado en un numeral que regula ciertas ganancias de capital.

4.3.2. Instrucciones impartidas por el SII

Mediante Circular N° 44, de 2016, el Servicio de Impuestos Internos impartió las instrucciones sobre la materia.

A propósito del beneficio que representa la entrega de la opción, el SII precisa que la remuneración “*se percibe al momento en que se incorpora al patrimonio de las personas señaladas el derecho a la opción, independientemente del plazo que puede estipularse para su ejercicio y de si puede o no cederse*”⁴⁷. En otras palabras, se percibe una remuneración en base devengada respecto del subyacente de la opción. Cabe también sobre este punto, reparar en el hecho que el SII podría limitar su entendimiento respecto de la figura regulada, en tanto concibe que el beneficio “se traduce en la incorporación a su patrimonio del derecho a decidir si en un plazo determinado adquieren o no acciones, constituye para efectos de la LIR una mayor remuneración para éstos”⁴⁸, lo que deja abierto el análisis normativo respecto de aquellos planes que contemplen elementos condicionales para la entrega o ejercicio del beneficio.

Ahora bien, en cuanto a la determinación de la base imponible del hecho gravado en la entrega de la opción, el instructivo no arroja mayores luces, limitándose a señalar que “[d]icho beneficio, ha de valorarse en sí mismo, independiente de si es posible su cesión o no, o de si es necesario efectuar algún pago para el ejercicio de la misma”⁴⁹, considerando las características del plan, del subyacente, y toda otra circunstancia que influya en su valoración. Al menos en forma expresa se reconoce que puede haber beneficio, independiente de la existencia de una prima para otorgar la opción, y de la cesibilidad de ésta, dejando atrás las distinciones analizadas en el acápite precedente.

En la determinación de la base imponible de los hechos gravados en el ejercicio y cesión de la opción, en apariencia más fáciles de determinar que el primero, el problema lo genera la incidencia que tiene sobre su determinación el beneficio que representa la entrega de la opción para ambos casos, materia que será analizada en el capítulo subsiguiente.

⁴⁷ Literal II, letra H), a), ii), Circular N° 44, de 2016, Servicio de Impuestos Internos.

⁴⁸ *Ibíd.*

⁴⁹ *Ibíd.*

Por último, el instructivo precisa las normas de retención del impuesto aplicables, en función del impuesto que grave la renta, señalando para todos los casos de beneficios que reporte la entrega, cesión o ejercicio de las opciones provenientes de títulos extranjeros, y obtenidos por residentes, será éste quien deba declarar y enterar en arcas fiscales el impuesto correspondiente.

5. TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS STOCK OPTIONS OTRAS JURISDICCIONES

5.1. Estados Unidos

Dependiendo del tratamiento tributario de las Stock Option, podemos clasificarlas en Qualified Stock Option y Non-qualified Stock Option.

5.1.1. Qualified Stock Option⁵⁰(QSO)

Existen dos tipos de Stock Option que califican en esta categoría, la cual contempla un tratamiento tributario especial, estas son: Incentive Stock Option y Employee stock purchase plans. Al respecto para ser consideradas beneficiarias de un tratamiento tributario especial, tendrán como requisito esencial que el beneficiario de las opciones sea un empleado, ya sea de la matriz o alguna de sus filiales, desde el momento de la entrega (grant date) hasta al menos 3 meses antes del ejercicio de dichas opciones. Estas opciones no pueden ser cedidas.

Desde el punto de vista del empleado, la entrega y ejercicio de estas opciones, no se encontrarán afectas a impuesto en la medida que cumplan con una serie de requisitos, como son:

- i. El plan de acciones deberá constar por escrito y ser aprobado por la junta de accionistas
- ii. Las opciones no podrán ejercerse transcurridos 10 años desde la entrega de la opción (grant date)
- iii. El valor de la opción no podrá ser menor al valor de mercado las acciones al momento de la entrega de la opción.
- iv. El receptor de la opción, no debe poseer más del 10 % de participación en la entidad que otorga la opción a la fecha de entrega de esta.
- v. El beneficiario no podrá vender las acciones recibidas una vez ejercida la opción, en un plazo de un año desde su ejercicio.

⁵⁰ U.S. Internal Revenue code, sección 422

- vi. El primer ejercicio de las opciones no puede ser superior a USD 100.000, calculado en base al valor de la acción al momento del Grant o de la concesión de la oferta de las opciones de compra de acciones.

Cumplidos los requisitos, el trabajador tributará al momento que enajene las acciones recibidas, bajo el concepto de ganancias de capital y no de rentas del trabajo.

Desde el punto de vista de la sociedad que entrega el beneficio, la opción entregada no constituirá un gasto deducible.

5.1.2. Non-qualified Stock Option (NQSO)

Se entenderá que una opción califica como NQSO al incumplir alguno de los requisitos establecidos para ser QSO.

Al igual que las QSO, la entrega de un plan de Stock Option no se encontrará afecta a impuesto al momento de otorgar el beneficio al trabajador, así como tampoco al momento de cumplir con las condiciones para ejercer las opciones (vesting), solo se tributará al momento de efectuar el ejercicio de las opciones.

Estas opciones no tienen restricciones de plazos, montos, tipos de acciones sobre las que se entrega la opción o tipo de trabajador que se puede beneficiar. La compañía que entrega este plan de beneficios tendrá plena libertad según su realidad económica.

Al no existir restricción alguna, las NQSO se encontrarán afectas a las rentas del trabajo al momento del ejercicio de la opción, por la diferencia entre el valor de mercado a la fecha de ejercicio de la opción y el valor de mercado a la fecha de entrega de la opción.

Desde el punto de vista de la sociedad que entrega el beneficio, la opción entregada constituirá un gasto deducible, siempre que la sociedad cumpla con las obligaciones de retención del impuesto.

5.2. Reino Unido⁵¹

Actualmente existen cuatro esquemas de bonificación de empleados que tienen beneficios tributarios para empleadores y empleados que se encuentren afectos a impuesto sobre la renta, estos son:

- i. Share Incentive Plans (SIP)
- ii. Save As You Earn (SAYE)
- iii. Company Share Option Plans (CSOP)
- iv. Enterprise Management Incentives (EMIs)

Para esto los respectivos planes deberán ser presentados y aprobados por la autoridad fiscal del Reino Unido. En términos generales el beneficio tributario se traduce en que el mayor valor de mercado a la fecha de ejercicio de la opción, respecto del valor de mercado en la fecha de entrega de dicha opción, no se encontrará afecta a impuesto. Solo se encontrará afecta a impuesto la ganancia de capital producto de la posterior venta de acciones, la cual en algunos casos podría beneficiarse con tasa de impuestos rebajadas.

Al igual que en Estados Unidos, para gozar de estos beneficios, será necesario que los planes de Stock Option cumplan con los siguientes requisitos (existen otros más específicos, según el plan de opciones):

- i. Ser aprobados por la autoridad fiscal del Reino Unido
- ii. El valor de la opción no podrá ser menor al valor de mercado las acciones al momento de la entrega de la opción.
- iii. Las opciones no podrán ejercerse transcurridos 10 años desde la entrega de la opción (grant date)
- iv. El trabajador no puede tener opciones de compra de acciones por más de GBP 30.000 (en base al precio fijado al momento de la entrega)

⁵¹ <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/employee-tax-advantaged-share-scheme-user-manual>. Employee Tax Advantaged Share Scheme User Manual, consulta realizada el 10 de enero de 2017

Podemos observar que en los países indicados, en ningún caso se grava la entrega de una opción de adquisición de acciones. El momento elegido para aplicar la tributación respectiva, es el ejercicio de la opción, en el que se determina el mayor valor entre la fecha de entrega de la opción (Grant) y la fecha de ejercicio. Incluso cumpliendo ciertos requisitos pudiese ser que el mayor valor a la fecha de ejercicio no se encuentre afecta a impuesto y solamente se tributará al momento de la enajenación de la respectiva acción.

6. TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LOS STOCK OPTION DESDE LA PERSPECTIVA DE LA EMPLEADORA DEL BENEFICIARIO Y/O OTORGANTE DEL PLAN DE OPCIONES.

El nuevo inciso penúltimo del art. 17 n 8 de la ley sobre impuesto a la renta incorporado mediante la dictación de la ley 20.780, y vigente a partir del 01 de enero de 2017, indica lo siguiente:

“...Constituye mayor remuneración para los directores, consejeros y trabajadores, el beneficio que proviene de la entrega que efectúa la empresa o sociedad, sus relacionadas, controladores u otras empresas que formen parte del mismo grupo empresarial, conforme a lo dispuesto en los artículos 96 al 100 de la ley N° 18.045 sobre mercado de valores, de una opción para adquirir acciones, bonos u otros títulos emitidos en Chile o en el exterior; así como del ejercicio o cesión de la misma...”

Al respecto, la modificación en comento solo se pronuncia sobre el incremento patrimonial que constituye la entrega de opciones de compra de acciones a directores, consejeros y trabajadores, para los cuales constituirá una mayor remuneración. Al respecto, y como parte de la problemática a exponer en este trabajo, nos queda la duda razonable de la calificación tributaria que tiene este beneficio desde el punto de vista de la entidad que otorga dicha opción y/o de la entidad empleadora del beneficiario de un plan de stock option, ya que en ningún otro apartado de la norma legal vigente se hace mención a esta institución.

Adicionalmente, la legislación considera como mayor remuneración el beneficio otorgado, independiente de quién lo haya efectuado; sociedades relacionadas, controladores u otras empresas que formen parte del grupo empresarial, pudiendo el beneficiario de la opción prestar sus servicios en una entidad distinta a la que le otorga el plan. Bajo este escenario, surge el siguiente cuestionamiento:

¿La calificación tributaria de este beneficio será la misma si quién otorga el plan de opciones lo hace sobre opciones de acciones de su propia emisión o de su propiedad, respecto de aquella en la que este plan es otorgado por un tercero relacionado que no posee un vínculo directo con el

beneficiario? Esto último haría suponer la deducción de un gasto en alguna entidad, ya sea por el vínculo que mantiene con el trabajador, director o consejero o porque evidentemente corresponde a la entidad que otorga el plan.

6.1. Tratamiento tributario de le entrega de opciones para la adquisición de acciones efectuada por una sociedad respecto de acciones de su propia emisión, otorgada a trabajadores propios.

Conceptualización y registro contable

La normativa contable (IFRS) es clara respecto a la entrega de este tipo beneficios, entendiéndose que corresponde al pago de una prestación de servicios realizada por un trabajador liquidado con instrumentos de patrimonio y su registro es como sigue:

Detalle	Debe	Haber
Gasto por Remuneraciones	XXXX	
Patrimonio neto		XXXX

De forma esquemática podemos ejemplificarlo de la siguiente manera:

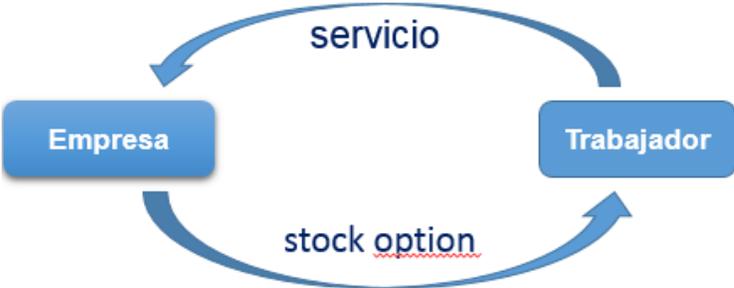


Diagrama flujo: Entrega de stock option sobre acciones propias a un trabajador

Anteriormente precisamos que los stock option son planes de compensación de naturaleza remuneracional, al respecto el Servicio de Impuestos Internos, previo a la promulgación de la ley en

comento, precisaba que la entrega de una opción no representaba para el beneficiario un resultado tributable conforme a la Ley de Impuesto sobre la Renta, sin perjuicio de que si las acciones son dadas en pago de remuneraciones, deberían gravarse conforme a lo dispuesto en los artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la LIR. Luego la modificación del inciso penúltimo del artículo 17 N° 8 de la LIR, indicó expresamente que la entrega de una opción para la adquisición de acciones representa una mayor remuneración para su beneficiario.

Es la ley de sociedades anónimas⁵², aquella que especifica el mecanismo para la emisión de opciones sobre acciones, siendo este el aumento de capital, para lo cual podrá contemplarse que hasta un 10% de su monto se destine a planes de compensación de trabajadores.

Finalmente es claro que para una sociedad otorgar un plan de compensación mediante la entrega de opciones propias significa desprenderse de parte de su patrimonio con el fin de remunerar a sus trabajadores.

Gasto Tributario

Al respecto para que la suscripción de un contrato de opciones sea calificada como un gasto, deberá contener las formalidades que contempla la ley⁵³, el mismo Servicio de Impuestos Internos ha emitido una serie de pronunciamientos, esto es:

- ✓ Desembolsos de carácter inevitable u obligatorio
- ✓ Gastos pagados o adeudados al término del ejercicio respectivo
- ✓ Necesario para producir a renta
- ✓ Ser acreditado ante el Servicio de Impuestos Internos
- ✓ Ser de carácter universal

Particularmente, el concepto “necesario para producir la renta” surge desde el origen mismo de los stocks option, según Schmitz (2002)⁵⁴, estas son herramientas para alinear los intereses de los gerentes con los de los propietarios de una compañía, al tiempo que es un medio para incentivar

⁵² Artículo 24 de la Ley 18.046

⁵³ Artículo 31 N°6 de la Ley sobre Impuesto a la Renta

⁵⁴ Schmitz, C. Ob. Cit. p. 557

y retener personal valioso. En palabras de Hall (2000)⁵⁵ “*stock options son, en pocas palabras, la máxima expresión de un plan de incentivos centrado en el futuro*”. Finalmente desde su concepción misma, la entrega de stock option tiene expectativas de generar beneficios futuros, es decir generar rentas.

Una vez determinada la necesidad por concepto de entrega de opciones, será el artículo 31 N° 6 de la LIR el que establezca la deducción como gasto de la renta bruta, esto es gastos por concepto de sueldos, salarios y otras remuneraciones pagados o adeudados por la prestación de servicios personales.

En definitiva, nos parece razonable calificar como un gasto tributario, la entrega de un plan de opciones para la adquisición de acciones, toda vez que este tiene el carácter de remuneración otorgada a un trabajador que mantiene un contrato laboral con la entidad que otorga dicho beneficio y cumple con las condiciones generales de un gasto según la LIR.

6.2. Tratamiento tributario de la entrega de opciones para la adquisición de acciones en el contexto de un grupo empresarial – trabajador presta servicios en una entidad distinta a aquella que otorga el beneficio

Conceptualización

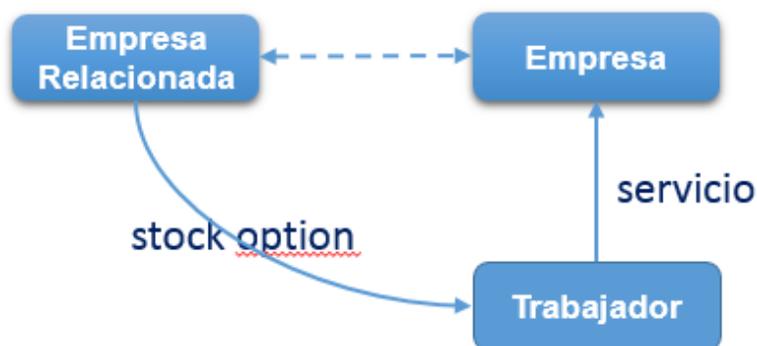


Diagrama flujo: Entrega de stock option en un grupo empresarial

⁵⁵ Hall, B. Ob. Cit. P. 26

Como ya se precisó, la modificación legal del artículo 17 N° 8 de la LIR establece como mayor remuneración para el trabajador la entrega de una opción para la adquisición de acciones, aun cuando esta sea otorgada por un tercero relacionado de la sociedad empleadora del trabajador beneficiado. Es más, el mismo Servicio de Impuesto Internos mediante circular n°44 de 2016 indica que al presentarse esta situación “... se entiende que el beneficio en estos casos tiene como causa original los servicios personales prestados...”. Lo anterior supone un problema, ya que el trabajador beneficiario de las opciones, no mantiene un vínculo laboral con la empresa que otorga el beneficio. Lo anterior no supone un conflicto con lo precisado por el artículo 17 N°8 de la LIR, ya que para todos los efectos, el beneficio otorgado por la sociedad será una mayor remuneración para el trabajador. La problemática surge desde el punto de vista de la sociedad que entrega el beneficio y puede ser objeto de cuestionamiento calificar como un gasto tributario (se precisó en el punto anterior) la entrega de opciones a un trabajador que mantiene un vínculo laboral con otro empleador.

Lo anterior debido a que no se cumplirían las condiciones generales para la calificación de un gasto, particularmente la necesidad de este para generar renta, toda vez que este beneficiario presta servicios a una entidad distinta. Si bien este cuestionamiento podríamos subsanarlo, considerando que corresponde a un beneficio otorgado en el marco de un grupo empresarial.

Gasto Tributario

Ahora bien, con el objeto de alcanzar una simetría en la tributación de los stocks option, esto es; mayor remuneración para el beneficiario y gasto tributario para quien lo otorga, utilizaremos los conceptos y estructura que posee la norma financiera (IFRS) la cual refleja la realidad económica de esta operación, planes de stock option en el contexto de un grupo empresarial, esto es:

- a. Plan de Stock Options que entrega acciones de la matriz sin efectuar cobro a filial
- b. Plan de Stock Options que entrega acciones de la matriz efectuando el cobro a filial

La norma financiera establece que en el contexto de un grupo empresarial, se podrá acordar o no efectuar los cobros respectivos desde la sociedad que entrega el beneficio hacia la sociedad

empleadora, entendiendo que esta última la que mantiene un vínculo laboral directo con el beneficiario.

a. Sin efectuar cobro a la filial

La norma IFRS considera que una empresa matriz que otorga un beneficio de compensación por stock option a un trabajador de una de sus sociedades filiales y que no efectúa el cobro respectivo a la sociedad empleadora del beneficiario, está en términos prácticos efectuando un aporte de capital a la sociedad filial. Lo anterior representará un incremento en la inversión sobre la filial, contra el patrimonio de la matriz, ya que como se indicó anteriormente, el mecanismo contemplado para emitir acción sobre las cuales se entregará una opción de compra será el aumento de capital.

Siempre desde el punto de vista de la norma financiera, la empresa filial reconocerá un gasto por remuneraciones contra el aporte que efectúe la matriz al entregar el beneficio de stock option, desde el punto de vista tributario esto no tendría justificación, toda vez que se estaría efectuando una deducción al resultado tributario por remuneraciones que la sociedad no ha pagado, adeudado y que en general no cumplen las condiciones para ser calificadas como gasto tributario.

Sobre este punto, no identificamos mayores diferencias respecto a lo indica en el punto anterior 7.1, toda vez que corresponde a la entrega de opciones sobre acciones emitidas por la misma sociedad; al respecto la única diferencia existente será la ausencia de un vínculo laboral entre la sociedad matriz que entrega el beneficio y el beneficiario. Lo que supone un cuestionamiento al gasto que ya mencionamos al inicio de este apartado.

b. Efectuando cobro a la filial

Es en este punto donde consideramos que la norma financiera nos da la respuesta para calificar el tratamiento tributario de la entrega de opciones de acciones entregadas por una sociedad matriz a los trabajadores de su filial, toda vez que considera efectuar los cobros respectivos respecto del valor de las opciones entregadas, a quién es el empleador del beneficiario. Lo anterior se grafica como sigue:



Diagrama flujo: Entrega de stock option en un grupo empresarial – cobro relacionado

En la primera situación expuesta, el trabajador era dependiente de la misma sociedad que otorgaba el plan de opciones, toda vez que esta remuneraba a su propio trabajador mediante instrumentos de patrimonio a ejercer en un periodo determinado. En este caso la sociedad que otorga el plan de opciones no mantiene un vínculo laboral con el beneficiario, razón por la cual no procedería la deducción de un gasto en el resultado tributario de la sociedad relacionada. Lo anterior genera una inconsistencia, toda vez que la ley estipula expresamente el carácter de mayor remuneración para el beneficiario que recibe opciones para la adquisición de acciones, pero en este caso no estaría reflejado como un gasto por remuneración en la sociedad que entrega el beneficio.

Que no se efectúe una deducción de un gasto en el resultado tributario de la entidad relacionada, no significa que no existe un decremento patrimonial, toda vez que esta sociedad efectuó la entrega de una opción a ejercer respecto de su propio patrimonio, y finalmente por no tener una relación contractual de tipo laboral con el beneficiario no puede utilizar el gasto.

Por otra parte, la sociedad que mantiene un contrato laboral con el trabajador tampoco puede efectuar la utilización de un gasto tributario, toda vez que en dicha sociedad no se ha afectado el patrimonio.

Así las cosas, el trabajador beneficiado incrementará su patrimonio, pero por otra parte no se estará reconociendo el gasto tributario en ninguna entidad.

Como solución a lo anterior y recogiendo lo que la norma financiera plantea, el gasto será soportado por la sociedad que mantenga un contrato laboral con el trabajador objeto del beneficio

de un plan de stock option, aun cuando este sea entregado por una sociedad relacionada sin el vínculo laboral respectivo. Para esto la sociedad matriz emisora de las opciones deberá acordar el pago de estas con su filial, reconociendo un activo por cobrar contra dicha sociedad

Finalmente, hace más sentido que aquella sociedad que mantiene un vínculo laboral con el beneficiario de la entrega de opciones, sea quien registre el gasto tributario y efectúe los pagos respectivos a la sociedad matriz, al respecto calificaríamos este gasto como tal en la medida que sea acordado mediante un contrato entre las partes, incorporando el cobro entre las sociedades matriz y filial.

7. CONCLUSIONES:

Del análisis de la norma, y por las razones sentadas en el desarrollo del presente trabajo, se concluye que:

En virtud de la dictación de la ley 20.780, se ha pretendido el establecimiento de 3 nuevos hechos gravados, derivados del incremento patrimonial que puede suponer la entrega, cesión, y ejercicio de opciones por parte de trabajadores, directores y consejeros de una empresa o sociedad, respecto de acciones u otros títulos de ésta o sus relacionadas, norma inserta en el artículo 17 N° 8 de la Ley sobre impuesto a la renta, vigente a contar del 1 de enero de 2017.

Sin embargo, el establecimiento del tributo ha resultado imperfecto, habida cuenta de la falta de definición de la base imponible del mismo. En este sentido, la norma no satisface el estandar de determinación del elemento que la Constitución exige, en los términos también expuestos por la jurisprudencia.

Desde el punto de vista de la sociedad que entrega un beneficio de stock option, o de aquella que es empleadora de un beneficiario de estos planes en el contexto de un grupo empresarial, se presentan dificultades que la legislación vigente no soluciona. Como son el tratamiento tributario que tienen estos beneficios desde el punto de vista de la entidad que otorga el beneficio.

Previo a la incorporación de la tributación de los stock option en la Ley sobre Impuesto a la Renta, el SII mediante algunos pocos oficios, planteaba que la entrega de una opción no estaría afecta a los impuestos de la LIR. En virtud de lo anterior, no había un cuestionamiento de si la entrega misma de la opción por parte de la sociedad representaba un gasto tributario, toda vez que no nos encontrábamos reconociendo un ingreso en ninguna contraparte. Al respecto, con la modificación del artículo 17 N°8 de la LIR, se definió que la entrega de una opción constituye un incremento patrimonial para su beneficiario; lo cual haría evidente el menor patrimonio en la contraparte que otorga el beneficio. En resumen podríamos decir que la nueva normativa abre la posibilidad de rebajar un gasto que antes no estaba considerado.

8. BIBLIOGRAFÍA

ALFARO FUENTES, J. "La Polar: Una organización corrupta. Una comprensión socio-analítica del fenómeno de la corrupción y la perversión en organizaciones contemporáneas". Seminario para optar al título de Ingeniero Comercial Mención Administración, Universidad de Chile, Santiago, 2012.

ARGANDOÑA, A. 2000 "Las opciones sobre acciones y la remuneración de directivos. Un análisis económico y ético". Harvard Deusto Business Review, N° 96, pp. 56-65.

ASTE MEJÍAS, C. "Curso sobre derecho y código tributario Tomo I". Editorial Legal Publishing Chile, 6ª Ed., Santiago, 2013.

AVILÉS HERNÁNDEZ, V. "Legalidad tributaria y mecanismos antielusión". Editorial Jurídica de Chile, 2ª Edición, Santiago, 2014.

COMISIÓN EUROPEA - Dirección General de Empresa, 2003. Las opciones sobre acciones para trabajadores, El entorno jurídico y administrativo de las opciones sobre acciones para trabajadores en la UE. Informe final del grupo de expertos.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE CHILE. Última versión 05 de enero de 2017 en www.bcn.cl

DIRECCION DEL TRABAJO. Ordinario N° 1816/152, de 2000.

EVANS ESPÍÑEIRA, E. "Los tributos en la Constitución". Editorial Jurídica de Chile, 2ª Ed., Santiago, 2010.

GOBIERNO BRITÁNICO, sitio web oficial <https://www.gov.uk>

GÓMEZ MOFFAT, M. "Stock Options en Chile". Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Santiago, 2004

HALL, Brian. 2000. "Lo que necesita saber sobre las 'stock options'". Harvard Business Review, N° 97, pp. 20-31.

IASB, Normas Internacionales de Información Financiera N°2 "Pagos basados en acciones".

Internal Revenue Code. Código Tributario de los Estados Unidos de Norteamérica

LEY 18.046. Ley de Sociedades Anónimas. Publicada en el Diario Oficial el 22 de octubre de 1981. Última modificación 29 octubre 2016 (Ley 20.954)

LEY 20.544, que Regula el tratamiento tributario de los instrumentos derivados. Publicada en el Diario Oficial el 22 de octubre de 2011

LEY 20.780, sobre Reforma tributaria que modifica el sistema de tributación de la renta e introduce diversos ajustes en el sistema tributario. Publicada en D.O. el 29.09.2014

LEY 20.899, que Simplifica el sistema de tributación a la renta y perfecciona otras disposiciones legales tributarias, publicada en el Diario Oficial el 8 de febrero de 2016

MASSONE PARODI, P. "Principios de derecho tributario - aspectos generales Tomo I". Santiago, Editorial Legal Publishing Chile, 3ª Ed., 2013.

MALDONADO, CARLA. "Tratamiento tributario de las opciones de compra de acciones otorgadas a trabajadores de grupos empresariales en Chile". Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Santiago, 2012.

OECD (2006), The Taxation of Employee Stock Options, OECD Publishing, Paris, P. 86. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264012493-en>

OECD (2004) Cross-border Income Tax Issues Arising from Employee Stock Option Plans. Centre for Tax Policy and Administration.

OECD (2004) Employee Stock Option Plans: Impact on Transfer Pricing. Centre for Tax Policy and Administration.

PUELMA, Accorsi A., 2003. Sociedades Tomo II. Santiago, Editorial Jurídica de Chile.

SCHMITZ, C. "Las stock options y su introducción en Chile". Revista Chilena de Derecho. Vol. 29 (3), pp. 557-572.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Oficio N° 3307, de 2001

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Oficio N° 4387, de 2001

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Oficio N° 2567, de 2004

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Oficio N° 1042, de 2011

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Oficio N° 1720, de 2014.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Circular N° 44 de 2016.

SUPERINTENDENCIA DE VALORES Y SEGUROS. Chile. Norma de Carácter General n° 99. 10 de agosto del 2000.

Tribunal Constitucional, Fallo de acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, autos Rol N° 773-2007, caratulados Estadio Español S.A. contra Tribunal Tributario Santiago Oriente. Santiago, 26 de noviembre de 2007

ZAVALA, J. "Manual de Derecho Tributario". Editorial Lexis Nexis, Santiago, 2003.

ZÚÑIGA HERRERA, S. "Stock Options, tributación y tratamiento fiscal dentro del actual ordenamiento jurídico chileno". Tesis para optar al grado de Magíster en Tributación, Universidad de Chile, Santiago, 2012.