

BOLETÍN INFORMATIVO

SEPTIEMBRE 2016

INGRESOS DERIVADOS DE PLAN ACCIONARIO

CUANDO INTEGRAN EL SALARIO

Desde hace tiempo, los abogados que asesoramos, representamos y defendemos a empresas, hemos argumentado en negociaciones y en litigios que los ingresos que reciben los empleados derivados de los planes o programas de participación accionaria no integran el salario para efectos de determinación del monto de la indemnización por separación sin causa.

Los conceptos y argumentos principales han sido el que ese ingreso no es producto del trabajo del empleado, que no es una contraprestación por sus servicios, sino que es una ganancia que, en su caso, recibe de una operación bursátil, esto es, mercantil. También hemos argumentado que, en la mayoría de los casos, la participación accionaria, y el consecuente posible ingreso, proviene de acciones y operaciones bursátiles de una empresa o entidad legal diferente a la que es la empleadora, usualmente la empresa matriz, principal o *holding*, por lo que, en todo caso, quien

otorga el eventual beneficio es un tercero, ajeno a la relación de trabajo.

Hasta ahora, no había un criterio definido de las autoridades laborales, y con ello, no existía certeza jurídica sobre cómo interpretar y aplicar esta situación. Había habido algunas resoluciones en diversos sentidos, algunas contradictorias, que conllevaron incertidumbre.

Esta situación impacta especialmente en el caso de los directores de las empresas, de la alta gerencia y de los expatriados que laboran en nuestro país, los cuales usualmente disfrutaban de los posibles beneficios de estos planes accionarios.

Parte del problema y de confusiones también ha sido la dificultad para determinar el posible beneficio o monto del ingreso del empleado que participa en estos planes, y en su caso, cual es el valor o la cantidad que debería adicionarse al salario diario integrado, pues por tratarse de transacciones bursátiles, ajenas al control del empleador y del empleado, están sujetas a las variaciones de los mercados y a los cambios del valor de las acciones en las diferentes Bolsas.

Estas variantes, inmanejables e impredecibles para el empleado, son entre otras el valor actual y futuro de las acciones otorgadas, la diferencia en el precio o valor de estas a través del tiempo, y la posible ganancia del empleado al vender acciones

a un precio mayor al que le fueron cedidas, lo que sería el posible ingreso.

Sin embargo, recientemente, el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el que forma parte del Poder Judicial Federal y se ubica jerárquicamente debajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió una resolución que constituye un criterio novedoso en interesante que ayuda a clarificar esta cuestión.

Explicando este criterio e interpretación de manera concisa, establece que los ingresos que perciba el empleado derivados de un plan accionario integrarán el salario, pero sólo cuando así se haya pactado en el contrato individual de trabajo.

Interpretado este precedente judicial en sentido contrario, debemos entender entonces que si no se convino, si no se estableció expresamente así en el contrato de trabajo, no deberá ser considerado como un ingreso para integrar el salario.

Para mayor claridad, transcribimos el resumen de la resolución que comentamos.

Época: Décima Época
Registro: 2011869
Tribunales Colegiados de Circuito
Tipo de Tesis: Aislada
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Libro 31, Junio de 2016, Tomo IV
Materia(s): Laboral

Tesis: I.7o.T.18 L (10a.)

Página: 2997

SALARIO. LA OPCIÓN DE COMPRA DE ACCIONES FORMA PARTE DE ÉSTE, SIEMPRE Y CUANDO ASÍ SE HAYA PACTADO EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo de manera ordinaria y permanente, esto es, todo aquello que habitualmente se sume a la cuota diaria estipulada como consecuencia inmediata del servicio prestado, es decir, que toda contraprestación en dinero o en especie que el empleado percibe con motivo de la relación laboral, se define como remuneración; por tanto, la opción de compra de acciones otorgada por un patrón a un trabajador, derivada de la relación laboral entre ambos, forma parte del salario que el empleado percibe por el trabajo; pues con dicha adquisición se produce una diferencia pecuniaria a su favor, siempre y cuando se haya pactado en el contrato individual de trabajo, ya que a falta de estipulación expresa en ese sentido, no

podría considerarse una prestación laboral, y menos formar parte de su salario integrado.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 25/2015. 11 de febrero de 2016. Mayoría de votos. Disidente: Jorge Villalpando Bravo. Ponente: José Sánchez Moyaho. Secretaria: Silvia E. Sevilla Serna.

Acorde a lo anterior, y aunque este no es un criterio ni opinión definitiva, pues faltarían cuatro resoluciones mas en el mismo sentido para convertirse en Jurisprudencia, obligatoria para todos los tribunales, esta es una definición y una orientación muy importante, la que nos conduce a considerar y realizar las acciones preventivas siguientes:

1. Evitar considerar o establecer en los contratos individuales de trabajo la inclusión ni la mención de cualquier plan o programa de participación accionaria. De igual manera, evitarla en las cartas-oferta de empleo.

En todo caso, ofrecer o contenerla por separado, en documento diferente, estableciendo con claridad y amplitud que no es una beneficio o prestación derivada del trabajo del empleado, y si

el ofrecimiento es de alguna empresa tercero, que no es la empleadora, señalar con claridad quien es la que está ofreciendo el plan y de que empresa o entidad legal serán las acciones y los consecuentes, posibles benéficos.

2. Mejor aún, establecer en los contratos individuales de trabajo que la empresa empleadora no otorga, como beneficio o prestación especial, algún plan de participación accionaria.

Con estas medidas y mientras perdure el criterio antes comentado, se podrá contar con cierta seguridad legal y evitar así la posible integración de este ingreso al salario del empleado.

Como siempre, si fuera necesario o conveniente aclarar lo anterior o abundar sobre nuestro consejo y orientación, los abogados de la firma estaremos listos y dispuestos para atenderles.



www.guaida.com

© COPYRIGHT – DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS