

**Comunicación 2/2011**  
**Marzo 2011**  
**Área Fiscal**

Muy Sres nuestros,

Procedemos a actualizar nuestras comunicaciones anteriores respecto al tratamiento fiscal de las entregas de acciones, y/o de opciones de compra de acciones de la Compañía o de otras empresas del Grupo, concedidas a los empleados.

**1.- Normativa reguladora de la entrega de acciones a empleados.**

La normativa reguladora del tema se halla comprendida en el artículo 42 de la Ley 35/2006 del Impuesto sobre las Rentas Personas Físicas, que establece lo siguiente:

*1. Constituyen retribución en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quién las conceda*

.....  
*2. No tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie:*

*a) La entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades, en la parte que no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.*

Las condiciones establecidas reglamentariamente a que se refiere la Ley están en el artículo 43 del Reglamento del IRPF contenido en el Real Decreto 439/2007, que establece lo siguiente:

**Artículo 43.** *Entrega de acciones a trabajadores.*

*1. No tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie, a efectos de lo previsto en el artículo 42,2, a) de la Ley del Impuesto, la entrega de acciones o participaciones a los trabajadores en activo en los siguientes supuestos:*

- 1.º La entrega de acciones o participaciones de una sociedad a sus trabajadores.*
- 2.º Asimismo, en el caso de los grupos de sociedades en los que concurran las*

*circunstancias previstas en el artículo 42 del Código de Comercio, la entrega de acciones o participaciones de una sociedad del grupo a los trabajadores, contribuyentes por este Impuesto, de las sociedades que formen parte del mismo subgrupo. Cuando se trate de acciones o participaciones de la sociedad dominante del grupo, la entrega a los trabajadores, contribuyentes por este Impuesto, de las sociedades que formen parte del grupo.*

*En los dos casos anteriores, la entrega podrá efectuarse tanto por la propia sociedad a la que preste sus servicios el trabajador, como por otra sociedad perteneciente al grupo o por el ente público, sociedad estatal o administración pública titular de las acciones.*

**2.** *La aplicación de lo previsto en el apartado anterior exigirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:*

*1.º Que la oferta se realice dentro de la política retributiva general de la empresa o, en su caso, del grupo de sociedades y que contribuya a la participación de los trabajadores en la empresa.*

*2.º Que cada uno de los trabajadores, conjuntamente con sus cónyuges o familiares hasta el segundo grado, no tengan una participación, directa o indirecta, en la sociedad en la que prestan sus servicios o en cualquier otra del grupo, superior al 5 por 100.*

*3.º Que los títulos se mantengan, al menos, durante tres años.*

*El incumplimiento del plazo a que se refiere el número 3.º anterior motivará la obligación de presentar una declaración-liquidación complementaria, con los correspondientes intereses de demora, en el plazo que medie entre la fecha en que se incumpla el requisito y la finalización del plazo reglamentario de declaración correspondiente al período impositivo en que se produzca dicho incumplimiento.*

## **2.- Reducción del rendimiento tributable en el caso de stock options.**

El artículo 18 de la Ley 35/2006 del IRPF regula una reducción para el cálculo del rendimiento tributable, estableciendo lo siguiente:

**2.** *Como regla general, los rendimientos íntegros se computarán en su totalidad, salvo que les sea de aplicación alguno de los porcentajes de reducción a los que se refieren los apartados siguiente. Dichos porcentajes no resultarán de aplicación cuando la prestación se perciba en forma de renta:*

*a) El 40 por 100 de reducción, en el caso de rendimientos íntegros distintos de los previstos en el artículo 17,2,a) de esta Ley que tengan un período de generación superior a dos años y que no se obtengan de forma periódica o recurrente, así como aquellos que se califiquen reglamentariamente como obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo.*

*El cómputo del período de generación, en el caso de que estos rendimientos se cobren de forma fraccionada, deberá tener en cuenta el número de años de fraccionamiento, en los términos que reglamentariamente se establezcan.*

*La cuantía del rendimiento íntegro a que se refiere este apartado sobre la que se aplicará la citada reducción no podrá superar el importe de 300.000€ anuales*

*Sin perjuicio de la aplicación del límite señalado en el párrafo anterior, en el caso de que los rendimientos deriven del ejercicio de opciones de compra sobre acciones o participaciones por los trabajadores, la cuantía del rendimiento sobre la que se*

*aplicará la reducción del 40 por 100 no podrá superar el importe que resulte de multiplicar el salario medio anual del conjunto de los declarantes en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas por el número de años de generación del rendimiento. A estos efectos, cuando se trate de rendimientos obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, se tomarán cinco años.*

*No obstante, dicho límite se duplicará para los rendimientos derivados del ejercicio de opciones de compra sobre acciones o participaciones por los trabajadores de la empresa que cumplan los siguientes requisitos:*

*1º. Las acciones o participaciones adquiridas deberán mantenerse, al menos, durante tres años a contar desde el ejercicio de la opción de compra.*

*2º. La oferta de opciones de compra deberá realizarse en las mismas condiciones a todos los trabajadores de la empresa, grupo o subgrupos de empresa.*

*Reglamentariamente se fijará la cuantía del salario medio anual, teniendo en cuenta las estadísticas del Impuesto sobre el conjunto de los contribuyentes en los tres años anteriores.*

A su vez, el artículo 11,3 del Reglamento del IRPF contenido en el Real Decreto 439/2007 establece lo siguiente:

*"A efectos de la reducción prevista en el artículo 18,2 de la Ley del Impuesto, se considerará rendimiento del trabajo con período de generación superior a dos años y que no se obtiene de forma periódica o recurrente, el derivado de la concesión del derecho de opción de compra sobre acciones y participaciones a los trabajadores, cuando se ejerciten transcurridos más de dos años desde su concesión, si además, no se conceden anualmente"*

La Ley 2/2011 de Economía Sostenible que entró en vigor el pasado 6/3/2011, en su Disposición Final cuadragésima novena añade la siguiente Disposición adicional a la Ley del IRPF:

*"En el caso de los rendimientos del trabajo que deriven de opciones de compra sobre acciones o participaciones por los trabajadores que se imputen en un período impositivo que finalice con posterioridad a 4 de agosto de 2004, a efectos de la aplicación de la reducción del 40 por ciento prevista en el artículo 18.2 de esta Ley, sólo se considerará que el rendimiento del trabajo tiene un período de generación superior a dos años y que no se obtiene de forma periódica o recurrente, cuando las opciones de compra se ejerciten transcurridos más de dos años desde su concesión, si, además, no se conceden anualmente."*

La finalidad de la nueva Disposición Adicional a la Ley del IRPF es cumplir con el principio de reserva de Ley en las normas tributarias evitando que se incumpla el principio de jerarquía normativa. En suma, un Reglamento no puede imponer requisitos no establecidos por una Ley.

Debe tenerse presente que el Tribunal Supremo consideró en Sentencia de 9/7/2008 que el Reglamento del IRPF había infringido el principio de jerarquía normativa al imponer como requisito para la aplicación de la reducción del 40% que las opciones "sólo pudieran ejercitarse transcurridos

*más de dos años desde su concesión*", cuando el requisito legal era que tuvieran un período de generación superior a 2 años, lo que se cumpliría cuando *"se ejercitaran transcurridos más de dos años desde su concesión"*. Es decir, lo que debía primar no era el plazo establecido en el Plan de opciones sino el plazo que mediara desde la concesión hasta la fecha de ejercicio de la opción. Para adaptar el Reglamento a la jurisprudencia indicada, fue modificado y la actual redacción transcrita más arriba es ya acorde con lo sentenciado por el Tribunal Supremo.

No obstante lo anterior, estaba aún en discusión ante los Tribunales si el requisito de que *"no se concedan anualmente"* suponía también un exceso reglamentario. La Ley exigía como requisito que *"los rendimientos no se obtengan de forma periódica o recurrente"*, lo cual permitiría interpretar que aún cuando las opciones se concedieran anualmente, si el ejercicio de las mismas no se producía de forma periódica, sino por ejemplo todas ellas en un mismo año, quedaba cumplido el requisito legal. Por tanto, el requisito en la redacción reglamentaria sería contrario a lo dispuesto por la Ley. Para evitar que los Tribunales considerasen que sí se había producido nuevamente un exceso normativo del Reglamento en cuanto a este otro punto, se incorpora el mismo a una Ley, con lo que se da cumplimiento al principio de reserva de Ley.

### **3.- Criterios interpretativos**

- La concesión de opciones de compra de acciones de una empresa a sus empleados o a los empleados de otras empresas del Grupo se califica como retribución en especie.(DGT 12/1/2001)
- Si la opción concedida es intransmisible la retribución se devengará al tiempo de ejercitarse la opción y adquirirse la acción. (DGT 12/1/2001)
- La retribución será la diferencia entre el valor de cotización de la acción en el día de ejercicio de la opción y la cantidad que se satisfaga por el empleado beneficiario de la opción de compra. (DGT 13/3/2001)
- La consideración (a los efectos del límite de 12.000€) de que la compañía ha entregado las acciones en cumplimiento de la política retributiva general implica que no se discrimine el acceso al plan de acciones. Se considera que no se discrimina si se limita el acceso en función de la antigüedad en la Compañía.

- La Compañía tiene obligación de realizar un ingreso a cuenta sobre el importe de la retribución en especie.
- La reducción del 40% se aplica a los rendimientos derivados del ejercicio de opciones de compra que tengan un período de generación superior a dos años, siempre y cuando la concesión de las opciones de compra al empleado no se produzca con periodicidad anual, es decir, que las opciones se concedan, al menos, en años alternos. (DGT 13/3/2001)
- La aplicación de la reducción del 40% requiere que el ejercicio de las opciones se efectúe transcurridos más de 2 años desde su concesión.
- La reducción del 40% no es de aplicación si el plan de opciones otorga a los empleados la posibilidad de resultar beneficiarios del mismo anualmente, aunque luego por no cumplir los requisitos y condiciones establecidos en el plan, la concesión se produzca en unos años y no en otros.
- La reducción del 40% en el caso de ejercicio de opciones de compra se aplica teniendo en cuenta los siguientes límites: (i) la base de la reducción no puede superar el importe que resulte de multiplicar el salario medio anual de los declarantes del IRPF por el número de años de generación (anualmente se fija la cifra del referido salario medio anual); (ii) la base de la reducción no puede superar en ningún caso el importe de 300.000€.

#### **4.- Conclusiones**

- La entrega de acciones de la Compañía o de una Compañía del Grupo a los empleados es calificable en términos generales como un rendimiento del trabajo en especie.
- No obstante lo anterior, la Ley del IRPF establece que no tendrá la consideración fiscal de retribución el importe que no exceda de 12.000 euros anuales, siempre y cuando: (i) las acciones se entreguen en cumplimiento de la política retributiva general de la Compañía; (ii) no se detente por el empleado una participación superior al 5%; (iii) las acciones recibidas se mantengan en la propiedad del empleado durante un mínimo de 3 años.

- En el caso de que se concedan a los empleados opciones de compra de acciones, para su tributación se procederá a reducir el rendimiento obtenido en un 40% siempre y cuando las opciones no se concedan anualmente y el ejercicio de las mismas no se produzca hasta transcurridos más de dos años desde su concesión.
- El requisito de no concesión anualmente de opciones debe interpretarse en el sentido de que no se reconozca al empleado la posibilidad de ser beneficiario de la concesión de las opciones con una periodicidad anual. Si el Plan de opciones reconoce la posibilidad de obtenerlas anualmente, aunque finalmente el empleado no las obtenga, no se habrá cumplido el requisito.
- La base de la reducción del 40% tendrá un doble límite. En primer término, el resultado de multiplicar el salario medio anual fijado por Hacienda por el número de años de generación de la retribución en especie. En segundo término, si el límite anterior excediere de 300.000€, será éste el importe sobre el que se aplicará la reducción.
- En el caso de que las opciones de compra de acciones se concedan en las mismas condiciones a todos los trabajadores de la empresa, el primer límite de reducción será el duplo del resultado de multiplicar el salario medio anual fijado por Hacienda por el número de años de generación de la retribución en especie. El segundo límite (300.000€) no varía.

Quedamos a su disposición para aclarar cualquier duda que se les plantee y aprovechamos la ocasión para saludarles atentamente.