



Universidad
Zaragoza

Trabajo de Fin de Grado

**La tributación de las stock options en el Impuesto
sobre la Renta de las Personas Físicas**

Autor:

Marta Marcén Miravete

Tutora:

Olga Carreras Manero

Facultad de Derecho 2020

ÍNDICE

LISTADO DE ABREVIATURAS	2
I. INTRODUCCIÓN	3
1. Cuestión tratada en el trabajo fin de grado	3
2. Razón de la elección del tema y justificación de su interés	3
3. Metodología seguida en el desarrollo del trabajo	3
II. LAS STOCK OPTIONS	5
1. Origen	5
2. Concepto	8
3. Estructura de planes de stock options	10
III. TRIBUTACIÓN DE LAS STOCK OPTIONS EN EL IRPF	13
1. Clasificación de la renta derivada	13
2. Imputación temporal	15
3. Cuantificación	21
IV. STOCK OPTIONS COMO RENDIMIENTO DEL TRABAJO	23
1. RENDIMIENTO DEL TRABAJO EN ESPECIE	23
1.1. Ingreso a cuenta	25
1.2. La exención prevista en el art. 42.3.f) LIRPF	26
2. RENDIMIENTO IRREGULAR	31
V. CONCLUSIONES	35
VI. BIBLIOGRAFÍA	37

LISTADO DE ABREVIATURAS

AEAT	Agencia Estatal de Administración Tributaria
AN	Audiencia Nacional
CE	Constitución española
DGT	Dirección General de Tributos
EE.UU	Estados Unidos
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
IRNR	Impuesto sobre la Renta de No residentes
RD	Real Decreto
LIRPF	Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
LIS	Ley del Impuesto sobre Sociedades
RIRPF	Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
TEAC	Tribunal Económico Administrativo
TFG	Trabajo Fin de Grado
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
V.	Vinculante

I. INTRODUCCIÓN

1. CUESTIÓN TRATADA EN EL TRABAJO FIN DE GRADO

Desde que comenzaron a utilizarse en España las stock options han sido objeto de un debate continuo, tanto en el terreno científico, como en el ámbito de la jurisprudencia. Los aspectos más controvertidos atienden a su tributación en el IRPF, tales como su imputación temporal o su cuantificación. Como consecuencia de ello, no es de extrañar que hayan sido objeto de múltiples comentarios y estudios en diferentes campos del saber, sobre todo en el tributario.

Por consiguiente, en el presente Trabajo Fin de Grado se va a analizar la tributación de dicha figura; más en concreto, voy a centrar mi estudio en la tributación de las stock options en el IRPF, mediante un análisis de las distintas posibilidades de gravar las mismas.

2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA Y JUSTIFICACIÓN DE SU INTERÉS

Al estudiar en el Grado las asignaturas de Derecho Financiero y Tributario I y II he descubierto que tengo un gran interés por este ámbito del Derecho. En concreto, y en relación con la parte especial de aquellas, fue el IRPF el tributo que más captó mi atención, motivo por el cual decidí centrar el Trabajo de Fin de Grado en la tributación, en sede de dicho impuesto, de alguna figura específica como son las stock options.

Siendo esto así, en los epígrafes siguientes realizaré un análisis detallado del tratamiento de la referida figura en el IRPF.

3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO

En cuanto a la metodología seguida en el desarrollo del presente trabajo, me he centrado en el examen de los diferentes argumentos doctrinales relativos al régimen tributario aplicable a las stock options; así como, al estudio de jurisprudencia más relevante sobre el tema en cuestión.

Por fin, y al hilo del análisis de la normativa tributaria actual en relación con esta figura, serán objeto de examen, cuando ello sea preciso, la interpretación que sobre determinados aspectos de la misma ha dictado la DGT.

II. LAS STOCK OPTIONS

1. ORIGEN

Pasando a analizar el origen de las stock options, cabe señalar que las mismas proceden del mundo anglosajón, de ahí la denominación “stock options” (planes sobre opciones) y desde hace muchos años han servido como medio para remunerar a los altos ejecutivos de las empresas, primero en EE.UU, Canadá, Australia y Reino Unido, y a finales del siglo XX en otros muchos países de la OCDE.¹

Las primeras transacciones de opciones de venta y de compra tuvieron lugar en Europa y EE.UU en el siglo XVIII, pero los planes de stock options como modalidad compensatoria fueron ideados por el abogado y banquero californiano Louis Kelso en 1956. No obstante, su reflejo legal no tuvo lugar hasta la aprobación del *Employment Retirement Security Act* (Ley Federal de Protección de Ingresos en la Jubilación) en 1974, donde se otorgaban a las stock options beneficios fiscales.²

Su llegada a España se ubica por los años 80, como consecuencia del traslado de grandes multinacionales norteamericanas a nuestro territorio, de esta forma impusieron a las filiales españolas sus políticas de personal y, sorprendentemente, a pesar de algunas operaciones controvertidas y del cambio de coyuntura bursátil, se extendió su aplicación con bastante rapidez.

Frente la regulación expresa, clara y precisa en diferentes países occidentales, en nuestro país, desde la llegada de esta figura nos enfrentamos con un oscuro régimen legal, debiendo deducirse de las normas generales los principios que rigen su tributación.³

¹ OECD, *Taxation of employee Stock Options*, Tax Policy Studies, OECD publishing, nº 11, Paris, 2005, p.10.

² GHIRARDOTTI, M. L., *Stock Options como compensación al personal en relación de dependencia: su tratamiento tributario*, Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, 2003, p. 4.

³ COLMENAR VALDÉS, S., “La tributación de las opciones de compra de acciones a favor de empleados: estudio de una polémica”, *Impuestos*, tomo 2, LA LEY, Madrid, 2001.

Así, en cuanto a su evolución normativa, cabe señalar que tanto en la Ley 44/78, de 8 de septiembre, del IRPF como en la Ley 18/1991, de 6 de junio, del IRPF, simplemente encontramos regulación general sobre los aspectos que influyen a las opciones sobre acciones, pero sin ninguna mención expresa, lo cual no resulta sorprende por su corta historia en aquellos momentos.

Posteriormente, en la Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del IRPF tampoco encontramos una regulación expresa, en cambio, sí que aparecerá en el Real Decreto 214/1999, de 5 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento del IRPF, concretamente, en su artículo 10.3 en el cual se establecía un régimen especial para las stock options como rendimientos del trabajo irregulares. No obstante, posteriormente mediante las Sentencias del Tribunal Supremo de 9 de julio de 2008⁴ y de 30 de abril de 2009⁵ fueron declarados nulos de pleno derecho diferentes incisos del mencionado artículo 10.3 por incluir limitaciones no contempladas en la ley y, por tanto, por extralimitar sus competencias reglamentarias, usurpando funciones que constitucionalmente competen al órgano legislativo.

En el plano estrictamente legal no encontramos ningún tipo de mención expresa a las opciones de compra sobre acciones o participaciones hasta la entrada en vigor de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del IRPF y por la que se modifican las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes, por tanto, de modificación parcial de la entonces vigente Ley 40/1998⁶. Esta redacción expresa se ubicó en los artículos 17.2.a) y 44.bis sobre su tributación como rendimiento irregular, estableciendo unos límites específicos para las stock options, lo que suscitó dudas sobre su constitucionalidad.

Así, fue la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF y de modificación de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, la que reguló el régimen específico existente de forma más beneficiosa para las opciones que cumplieran determinadas condiciones, si bien su reglamento de desarrollo⁷ no

⁴ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso, Sección 2^a), núm. 4069/2008 de 9 de julio de 2008.

⁵ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso, Sección 2^a), núm. 3759/2009 de 30 de abril de 2009.

⁶ SÁNCHEZ SÁNCHEZ A., “La tributación en el IRPF de la retribución salarial derivada de las stock options”, *Revista Quincena Fiscal*, núm. 21/2018, Aranzadi, Navarra, 2018.

⁷ Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del IRPF.

introdujo ningún cambio con respecto a la normativa anterior⁸, por lo que el referido artículo 10.3, declarado nulo por las sentencias del Tribunal Supremo, continuaba vigente.

De este modo, fue la Sentencia del TS de 9 de julio de 2008 la que declaró ilegal parte del artículo 10.3 del Reglamento de 1999 que permanecía en vigor en la normativa reglamentaria de 2007, por lo que en 2008 se aprobó el RD 1975/2008, un nuevo reglamento⁹ que modificó dicho precepto ilegal mediante su artículo 11.3.

Sin embargo, en 2009, la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de abril de 2009 declaró ilegal otro aspecto del artículo 10.3 del RD 214/1999 que seguía presente en RD 1975/2008, ante esta situación el legislador reaccionó mediante la aprobación de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible que introdujo en la LIRPF la Disposición Final 49º, mediante la cual se elevaban a rango de ley distintos requisitos reglamentarios, lo que fue declarado inconstitucional por la STC 121/2016¹⁰.

Mediante la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, se estableció de nuevo un límite expresamente para las stock options como rendimientos irregulares, sin embargo, la Ley de 2014¹¹ eliminó este margen específico de forma que a los planes de opción a compra les resultaran de aplicación los requisitos de carácter general¹².

Además, en la Ley 26/2014 se regula un régimen transitorio para aquellas opciones sobre acciones que se otorgaron antes del 1 de enero de 2015 y no habían sido ejercitadas al entrar en vigor esta reforma, la mención la encontramos en la Disposición Transitoria vigésima quinta 4.

⁸ VARONA ALABERN J.E, *La tributación de las stock options en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*, Aranzadi, Navarra, 2016.

⁹ Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre, sobre las medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda.

¹⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional 121/2016, de 23 de junio de 2016.

¹¹ Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF, el texto refundido de la Ley del IRNR, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias.

¹² Artículo 18 de la Ley 26/2014, requisitos para que un rendimiento del trabajo sea irregular: rendimientos generados en un periodo superior a dos años que se imputen en un único periodo impositivo, además de que en los cinco periodos impositivos anteriores el contribuyente no hubiera obtenido otros rendimientos del trabajo con periodo de generación superior a dos años a los que se les hubiera aplicado esta reducción y la cuantía máxima sobre la que se puede aplicar la reducción es de 300.000€.

En conclusión, en España hay un régimen tributario para las stock options con importantes lagunas que se han dejado a interpretación de los tribunales y de la doctrina, generando un régimen tributario frágil e incierto. La complejidad de esta figura agrava esta situación y suscita grandes interrogantes sobre su régimen tributario¹³, pero ¿por qué tanto interés por las stock options? ¿Cuáles son los motivos de su éxito? Esta figura captó la atención de grandes empresas porque es capaz de generar importantes ventajas y beneficios, tales como, alinear los intereses de accionistas y directivos beneficiados por estos planes, y también de las nuevas empresas, ya que, al poder diferir la remuneración a fechas posteriores, no se exige tener liquidez inmediata¹⁴ y así podrán atraer a buenos ejecutivos. Si a todo ello, se suma un régimen privilegiado de tributación se convierte en el mecanismo de retribución idóneo.

2. CONCEPTO

Las stock options son un derecho de opción sobre acciones, es decir, un derecho reconocido a un sujeto (empleado) por otro (empresa), en virtud del cual se estipula la posibilidad (opción) de comprar unas acciones (acciones de la propia empresa o de una entidad vinculada) al precio fijado entre las partes, opción que normalmente cabe ejercitar en un determinado momento o durante un determinado periodo de tiempo bajo los requisitos pactados.

El interés económico de las stock options para el empleado reside en adquirir los títulos a un precio ventajoso y así mediante la diferencia entre el precio de la acción al día de ejercicio del derecho y el precio por el que la vende en función del mercado (importe que se espera mucho más alto), el beneficiario adquiere una plusvalía que será lo que tribute a efectos del IRPF.¹⁵

Por tanto, en cuanto a la calificación tributaria concluimos que estamos ante contraprestaciones o utilidades que derivan del trabajo dependiente o de la relación laboral, por lo que de la lectura del art. 17.1 LIRPF se deduce su naturaleza como rendimientos del trabajo.

¹³ VARONA ALABERN J.E, *La tributación de las stock options...* cit. p. 19.

¹⁴ BLÁZQUEZ LIDY A., “El régimen tributario de las “stock options” en el derecho de los Estados Unidos”, *Quincena Fiscal*, núm. 7, Aranzadi, Navarra, 2002.

¹⁵ ALONSO GONZÁLEZ, L.M, “Fiscalidad de las stock options como rendimiento del trabajo en especie”, *Impuestos*, ref. D-44, tomo 1, LA LEY, Madrid, 2000.

No hay que olvidar que los rendimientos del trabajo son los que proceden fundamentalmente del factor producción “trabajo” y como señala FERREIRO LAPATZA entre el trabajo prestado y el ingreso obtenido ha de mediar una clara relación causal, ya que el trabajo es la fuente del ingreso.¹⁶

También hay que tener en cuenta el artículo 42.1 LIRPF, mediante el cual se concluye que las stock options constituyen un rendimiento del trabajo en especie, ya que su entrega no supone la obtención de dinero, sino de un derecho “el derecho de opción de compra de acciones” que beneficia particularmente a su perceptor, siempre y cuando la entrega sea gratuita o por un precio inferior al normal de mercado.¹⁷

A este respecto, la DGT en la Consulta núm. V1996-15 de 26 junio 2015, indica que “la concesión de opciones de compra de acciones de una empresa a los trabajadores o administradores de esta o de otras entidades del grupo, por su condición de tales, a un precio inferior al normal de mercado, debe calificarse como rendimiento del trabajo. Asimismo, la entrega gratuita de acciones correspondientes a los derechos previamente asignados a los empleados, deberá calificarse como rendimiento del trabajo”. En este mismo sentido, la Consulta núm. V1209-07 de 11 junio 2007 de la DGT prevé que “la concesión de opciones de compra de acciones de una empresa a los empleados de la misma o de otras entidades del grupo, residentes o no residentes, por su condición de tales, debe calificarse como rendimiento del trabajo en especie.”

Es importante destacar que la base de este rendimiento del trabajo es el interés económico por parte del empleado, es decir, la obtención de una plusvalía, por ello se hace hincapié en que la concesión de opciones de compra sobre acciones de una empresa a sus trabajadores o administradores debe de ser a un precio inferior al normal de mercado. Y es que, en caso contrario, si el perceptor de las opciones pagase a la entidad concedente el valor normal de mercado de las mismas no existiría rendimiento de trabajo.¹⁸

¹⁶FERREIRO LAPATZA, J.J, “Rendimientos íntegros del trabajo personal”, *Comentarios a la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y a la Ley del Impuesto sobre el Patrimonio: homenaje a Luis Mateo Rodríguez*, Aranzadi, Navarra, 1995, p.334.

¹⁷ GARCÍA-ARANDA SOTO, E., “Los diferentes sistemas de participación en las empresas por parte de los empleados: presente y futuro en la tributación de las “stock options ”, *Jurisprudencia Tributaria Aranzadi*, núm. 11, Aranzadi, Navarra, 2002.

¹⁸ DGT V0415-13, de 12 de febrero de 2013.

3. ESTRUCTURA DE LOS PLANES DE STOCK OPTIONS

Pasando ya a analizar los que concierne a la estructura de los planes de stock options, cabe señalar que la empresa que aplique este sistema de retribución deberá diseñar un Plan de opciones de compra sobre acciones que constituirá el marco jurídico concreto por el que éstas se regirán. Los planes pueden ser muy diferentes: pueden dirigirse solo a los administradores y a los altos directivos (modelo angloamericano), o pueden extenderse a buena parte de trabajadores de la empresa (modelo francés). Asimismo, el Plan puede ser elaborado por sociedades de distinta naturaleza.¹⁹

Las stock options dan vida a un largo ciclo en el cual pueden aparecer diferentes clases de renta, es importante distinguir las diversas fases y así identificar la naturaleza de la riqueza existente en cada momento para gravarla correctamente.²⁰

Aunque son múltiples las posibilidades a través de las cuales se desarrolla este proceso, dichos planes podrían sistematizarse en una enumeración de momentos temporales típicos. Esta cuestión no se encuentra regulada por la normativa tributaria, ni ha sido especialmente desarrollada por la jurisprudencia española. Sin embargo, es importante conocer el esquema típico de estos planes que ha sido enunciado por diferentes autores, para así poder comprender posteriormente la tributación de las stock options, se van a basar y desarrollar en los siguientes hitos temporales:

1. Aprobación del Plan
2. Concesión de la opción
3. Ejercicio de la opción de compra
4. Adquisición de las acciones
5. Transmisión de las acciones adquiridas

En la primera fase de aprobación del plan se determinan las condiciones y requisitos de su concesión, así como el número máximo de acciones sobre las que podrán versar aquellas opciones, las condiciones exigibles en los empleados, el precio de adquisición

¹⁹ VARONA ALABERN J.E, *La tributación de las stock options...* cit. p. 23.

²⁰ VARONA ALABERN J.E, “Las stock options como generadoras de un rendimiento irregular del trabajo en el IRPF”, *Quincena Fiscal*, núm. 8, Aranzadi, Navarra, 2017.

de las opciones, el periodo de ejercicio de la opción, su cualidad de negociables o no, etc. El Plan constituye causa de la concesión, pero no cabe confundirlo con el acto de concesión en sí mismo, no puede atribuirse ningún rendimiento a la simple aprobación del Plan.²¹

Para aprobar el Plan en las sociedades anónimas será necesario que se prevea este sistema de retribución en los estatutos sociales, además, tal y como establece el artículo 219 del RD 1/2010, de 2 de julio por el que se aprueba la Ley de Sociedades de Capital, se requerirá un acuerdo de la junta general de accionistas cuando afecte a los administradores, en cambio, si los beneficiarios del plan son los trabajadores su aprobación corresponderá al órgano de administración de la entidad.²²

El Plan deberá contener los derechos, obligaciones y condiciones necesarios para poderse beneficiar de él. Una vez que los destinatarios acepten formalmente los requisitos del Plan, la sociedad procede a la concesión unilateral del derecho a adquirir acciones por un precio fijado previamente. La consolidación de este derecho de opción de compra no se produce hasta que se cumplen todas las condiciones instauradas y a partir de este momento las stock options son ejercitables, es decir, el beneficiario se encuentra jurídicamente en condiciones de ejercitar las opciones.²³

Una vez consolidado el derecho, se hace efectivo mediante la comunicación expresa del empleado a la entidad del deseo de ejercitar dicha opción, momento en el que se realiza la celebración del contrato de compraventa de acciones al que la empresa se había obligado y se procede a la entrega de las acciones al precio pactado originariamente. A partir de este momento el empleado es el titular, por lo que tendrá pleno poder de disposición sobre las acciones, y las puede vender libremente tributando esta operación como ganancia o pérdida patrimonial.²⁴

²¹ COLMENAR VALDÉS, S., “La tributación de las opciones de compra de acciones…”, cit.

²² SÁNCHEZ SÁNCHEZ, A., “La tributación en el IRPF…”, cit.

²³ SÁNCHEZ SÁNCHEZ, A., “La tributación en el IRPF…”, cit.

²⁴ En este sentido, la Consulta vinculante de la DGT V1586-06 de 24 julio 2006, pone de relieve que “En el caso de que el trabajador ordene la enajenación de acciones, bien que tuviera en su patrimonio o que ha recibido en la entrega, en ambas hipótesis, estaríamos en presencia de una transmisión de acciones que genera una ganancia o pérdida patrimonial”.

La estructura de estos planes puede tener diferentes variantes, como veremos mas adelante, las fases de concesión y ejercicio de las stock options son las que presentan mayores problemas fiscales a la hora de determinar el devengo del impuesto, ya que en la normativa tributaria han existido diferentes contradicciones.

Por último, a efectos de comprender mejor la tributación de estas opciones es importante mencionar, a grandes rasgos, las principales modalidades que existen de stock options, siguiendo el régimen dualista mayoritario, las opciones pueden ser:

En primer lugar, opciones sin sustantividad propia, es decir, opciones que no son transmisibles y por ello poseen un valor difícilmente determinable. Y, en segundo lugar, opciones con sustantividad propia que son aquellas transmisibles por un valor de mercado determinado o fácilmente determinable. Son más comunes las opciones no transmisibles, ya que las restricciones en cuanto a su transmisibilidad y negociabilidad implican una mayor vinculación del trabajador a la empresa.

III. TRIBUTACIÓN DE LAS STOCK OPTIONS EN EL IRPF

1. CLASIFICACIÓN DE LA RENTA DERIVADA

Actualmente, la LIRPF solo contiene un precepto que, de forma expresa, aluda a estas opciones, y además se trata de una Disposición Transitoria para aquellas opciones concedidas antes del 1 de enero de 2015. Tampoco en las anteriores redacciones de la LIRPF se incluían expresamente dentro de los diferentes rendimientos, aunque al exponer la reducción aplicable para los rendimientos irregulares en algunas normativas si que se hizo una mención expresa de estas opciones presuponiendo su naturaleza como rendimientos del trabajo²⁵, trasluciendo la voluntad del legislador de considerar rendimiento del trabajo la ganancia derivada del ejercicio de esos derechos.²⁶

Ante este opaco régimen tributario se ha llegado a la decisión unánime, por parte de la doctrina y la jurisprudencia, que la tributación de las stock options será como rendimientos del trabajo, pero para entender esta conclusión se ha de repasar el concepto legal de los diferentes rendimientos.

El artículo 17.1 LIRPF sobre los rendimientos íntegros del trabajo establece “...y no tengan el carácter de rendimientos de actividades económicas”, por lo que integra en su definición un elemento negativo que opera de forma excluyente. Lo primero que hay que hacer es descartar la posibilidad de subsumir la posible ganancia de las opciones de compra en los rendimientos de actividades económicas, ya que en el caso de que tributen como tales, ya no podrá ser rendimiento del trabajo. Lo mismo ocurre con los rendimientos del capital que, en el artículo 21 LIRPF, se prevé que “...y no se hallen afectos a actividades económicas realizadas por éste”, también acota negativamente su aplicación.

Los rendimientos de actividades económicas enunciados en el artículo 27 LIRPF son aquellos que surgen por la ordenación por cuenta propia de recursos materiales y humanos, pero en el ámbito de las stock options el beneficiario de las opciones no está

²⁵ Art. 18.2.b) Ley 35/2006: “en el caso de que los rendimientos deriven del ejercicio de opciones de compra sobre acciones o participaciones por lo trabajadores...” y art. 17.2 del RD 3/2004, de 5 de marzo, por el que se aprobaba el Texto Refundido del IRPF.

²⁶ VARONA ALABERN J.E, *La tributación de las stock options...*, cit. p. 65-66.

ordenando por cuenta propia los factores de producción, ni asumiendo el riesgo de la actividad emprendida, sino que está recibiendo una remuneración en el marco de una relación laboral.

Este planteamiento se extiende incluso para los administradores sociales, cuya relación con la sociedad no es de índole laboral sino mercantil, y esto es así porque se entienden incluidos en los supuestos específicos de rendimientos del trabajo del art. 17.2.e) LIRPF: “Las retribuciones de los administradores y miembros de los Consejos de Administración, de las Juntas que hagan sus veces y demás miembros de otros órganos representativos”.²⁷

También se descarta su aplicación como rendimientos del capital, enunciados en los arts. 21 y ss. LIRPF, ya que no son rendimientos obtenidos por la participación en fondos propios de una entidad, ni rendimientos obtenidos por la cesión a terceros de capitales propios, sino que se trata de un derecho de adquisición a un bajo precio.²⁸

Asimismo, cabe plantearse la posibilidad de que la adquisición de las acciones tras el ejercicio de las opciones genera una ganancia patrimonial por reunir los elementos definitorios de esta clase de renta, expuesta en el art. 33.1 LIRPF: “son ganancias y pérdidas patrimoniales las variaciones en el valor del patrimonio del contribuyente que se pongan de manifiesto con ocasión de cualquier alteración en la composición de aquél, salvo que por esta Ley se califiquen como rendimientos”, el carácter residual de esta clase de renta resulta tentador, pero de estas ganancias se excluyen las generadas por rendimientos y este es el caso de las stock options, así es argumentado en la Sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de diciembre de 2007²⁹ que, en esta línea, establece que: “En consecuencia, no estamos ante una especie de "ganancia patrimonial natural" que, presidida por un régimen fiscal más ventajoso, hubiera de ser calificada como rendimiento del trabajo personal por la ocurrencia de un dato accidental o secundario cual sería el origen contractual laboral de la percepción sino, por el contrario, ante una inequívoca relación derivada y conseciente de la relación laboral -sea o no salario lo que por ese concepto se perciba-, lo que fiscalmente es indiferente dentro de los rendimientos

²⁷ VARONA ALABERN J.E, *La tributación de las stock options...* cit. p. 70-71.

²⁸ ALONSO GONZÁLEZ, L.M, “Doctrina. Fiscalidad...”, cit.

²⁹ Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso, Sección 2^a), núm. 5758/2007 de 20 de diciembre de 2007.

del trabajo (véase, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de 24 de octubre de 2001 y los votos particulares emitidos en ella) que, por esa misma razón, queda originariamente excluida del concepto de ganancia patrimonial, sea cual sea la estructura y forma de la percepción y su significación económica, pues del concepto de ganancias se excluyen las percepciones gravadas específicamente en otros epígrafes de la ley como singulares fuentes de renta".

Por consiguiente, tanto la jurisprudencia como la doctrina administrativa han defendido las stock options como rendimientos del trabajo, regulados por el artículo 17.1 LIRPF, el cual los define como "todas las contraprestaciones o utilidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que deriven, directa o indirectamente, del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria y no tengan el carácter de rendimientos de actividades económica".

Asimismo, la DGT, mediante sus consultas vinculantes, define esta renta como rendimiento del trabajo, así, por ejemplo, la reciente Contestación V1486-19 de 20 de junio de 2019 tras exponer el contenido del artículo 17.1 concluye: "conforme con lo anterior, la concesión de opciones de compra de acciones de una empresa a los empleados de la misma por su condición de tales debe calificarse como rendimiento del trabajo".

En el mismo sentido se pronuncia la Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de julio de 2008, que basándose en otros pronunciamientos anteriores³⁰ establece: "no puede cabrer duda alguna de la naturaleza de rendimientos derivados del trabajo que tienen los que se producen como consecuencia del ejercicio de la opción sobre acciones y participaciones".

2. IMPUTACIÓN TEMPORAL

El caso de las stock options no se puede comparar con el resto de los rendimientos del trabajo, éstas no son como un sueldo que se obtiene cada cierto tiempo, sino que tienen una cadencia temporal distinta a la del salario regular. Se puede decir que las opciones sobre acciones son un rendimiento del trabajo atípico desde el punto de vista temporal.³¹

³⁰ Tales como, Sentencias de la Audiencia Nacional de 23 de junio de 2002 y 4 de diciembre de 2007.

³¹ ALONSO GONZÁLEZ, L.M, "Doctrina. Fiscalidad...", cit.

Antes de abordar en profundidad la cuestión, es importante distinguir los conceptos de devengo e imputación temporal. Mientras que devengo se refiere al momento en que nace la obligación tributaria, el 31 de diciembre para el IRPF, la imputación temporal supone la ubicación temporal de la riqueza gravada con objeto de asignarla a un momento y a un periodo impositivo concreto. Es posible que la imputación se ubique en un momento anterior al nacimiento de la obligación tributaria, esta circunstancia no genera especiales problemas porque ambos conceptos convergen hacia un ejercicio concreto. Aunque los rendimientos se hubieran podido exigir con anterioridad, la obligación tributaria no nace hasta el devengo del impuesto. Por tanto, la obligación tributaria de las stock options, independientemente de su imputación temporal, nacerá el 31 de diciembre del año correspondiente, es decir, en el momento del devengo del impuesto.³²

Siguiendo el esquema expuesto anteriormente sobre los planes de stock options, existen diferentes posiciones a la hora de determinar su imputación temporal, mientras algunos autores la ubican en la concesión de la opción, otros la sitúan en el ejercicio de la opción.

La tesis minoritaria es la de situar la imputación en el momento de concesión y ha sido defendida por COLMENAR VALDÉS que fundamenta su criterio en que en el ejercicio de la opción no hay una nueva atribución de derechos para el empleado, sino que aquel se limita a dar cumplimiento a lo que la empresa previamente se había comprometido al tiempo de su concesión, procediendo a la venta de las acciones estipuladas al precio fijado de antemano.³³

Sin embargo, la doctrina mayoritaria³⁴ defiende su imputación en el momento de ejercicio de la opción, ALONSO GONZÁLEZ argumenta que mediante el ejercicio del derecho se pone de manifiesto la verdadera ventaja económica y, por ello, lo mas coherente es

³² VARONA ALABERN J.E, *La tributación de las stock options...*, cit. P. 79-80.

³³ COLMENAR VALDES, S., “La tributación de las opciones...”, cit.

³⁴ Autores como FALCON Y TELLA, R., Régimen fiscal de las opciones de compra sobre acciones a favor de empleados: algunas cuestiones pendientes tras la Ley de Acompañamiento de 2000”, *Quincena Fiscal*, núm.1, Aranzadi, Navarra, 2000, LUCAS DURÁN, M., “Fiscalidad de las stock options: un apunte”, *Quincena Fiscal*, núm. 22, Aranzadi, Navarra, 1999, ÁLVAREZ BARBEITO, P., “Las opciones sobre acciones en el I.R.P.F”, Revista de Contabilidad y Tributación (CEF), núm. 217, Madrid/Barcelona, 2016, GARCÍA-ARANDA SOTO, E, “Los diferentes sistemas de participación en las empresas por parte de los empleados: presente y futuro en la tributación de las “stock options””, *Jurisprudencia tributaria Aranzadi*, núm.11, Aranzadi, Navarra, 2002, se han posicionado a favor de esta tesis.

interpretar que la tributación de las opciones de compra no se refiere al derecho que posibilita la renta sino a la renta en sí misma.³⁵ Esta posición se reforzó con la modificación de los artículos 17.2.a) y 44 bis de la Ley 40/1998, mediante la Ley 46/2002, “rendimientos derivados del ejercicio de opciones de compra sobre acciones o participaciones por los trabajadores”, bajo este precepto el legislador presume la imputación temporal de la renta en el momento del ejercicio de la acción.³⁶

Asimismo, siguiendo el derecho positivo español actual no encontramos ninguna regulación expresa sobre esta materia, como ya se ha explicado anteriormente, la única remisión expresa de esta figura en la normativa actual se ubica en la Disposición Transitoria Vigésima Quinta. 4 de la LIRPF³⁷ y hace referencia al momento de ejercicio de dichas opciones.

Para indagar más sobre su aplicación normativa debemos acudir a los preceptos correspondientes de los rendimientos del trabajo, a los cuales les resulta aplicable el art. 14.1.a) LIRPF sobre la imputación temporal. Así en dicho artículo se prevé que esta clase de rendimientos se imputan “en el periodo impositivo en que sean exigibles por su preceptor”, pero la escasa regulación específica hace que nos planteemos diferentes dudas ¿qué debemos entender como el periodo impositivo en el que sean exigibles? ¿es lo mismo exigencia que exigibilidad? Con exigibilidad nos referimos a la posibilidad del trabajador de poder ejercitarse las acciones porque se encuentra en condiciones para ello, por ejemplo, porque ha cumplido las condiciones impuestas, mientras que exigencia hace referencia al momento en el que, tras ejercitarse las opciones, el trabajador puede exigir que se le entreguen las opciones.

En este sentido se ha pronunciado el Tribunal Supremo en su Sentencia de 8 de junio de 2012³⁸, argumentando que “Antes del ejercicio de la opción de compra no hay devengo ni exigibilidad, ya que ésta no sólo requiere un crédito o derecho de contenido económico que pueda ser reclamado, sino también su ejercicio voluntario, dado que hasta entonces

³⁵ ALONSO GONZÁLEZ, L.M., “Doctrina. Fiscalidad...”, cit.

³⁶ SÁNCHEZ SÁNCHEZ, A., “La tributación en el IRPF...”, cit.

³⁷ “En el caso de los rendimientos del trabajo que deriven del ejercicio de opciones de compra sobre acciones o participaciones por los trabajadores que hubieran sido concedidas con anterioridad a 1 de enero de 2015 y se ejercent transcurridos dos años...”

³⁸ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso, Sección 2^a), núm. 5336/2012 de 8 de junio de 2012.

se desconoce tanto el importe como las condiciones y circunstancias esenciales del rendimiento, sólo conocidas con ocasión del efectivo ejercicio del derecho de opción. Por ello, no existe confusión alguna entre imputación y devengo, pues el artículo 14.1.a) de la Ley 40/1998 dispone que los rendimientos del trabajo y del capital se imputarán al período en que sean exigibles por su percepto, exigibilidad que en este caso se produjo cuando se ejecutaron las opciones de compra en octubre de 2001 y en 2002, devengándose el impuesto el 31 de diciembre de cada año por aplicación del artículo 12.2 de la reseñada Ley, hasta cuya fecha lo único que tenía el demandante era una expectativa de rendimiento o una renta latente derivada de la firma del documento de opción de compra, el cual, por sí solo, no generaba ningún rendimiento”.

El gravamen de estas acciones debe regirse en todo caso por el principio de capacidad económica del art. 31 CE, una interpretación un tanto laxa de este principio admitiría el gravamen de la riqueza potencial, es decir, en la concesión de la opción. En cambio, resulta más apropiado con el principio constitucional gravar la riqueza cuando se hace efectiva, ya que en el caso contrario se estaría gravando una renta todavía inexistente que incluso puede que ni siquiera exista en el futuro si, por diversas causas, el empleado no llegara a ejercitarse la opción.³⁹

En el caso de entender la imputación en el ejercicio del derecho, la facultad de elegir libremente el momento de ejecución que posee el beneficiario no puede considerarse abusiva o contraria a derecho. La alternativa de gravar la opción en el momento de ejercicio no va a ser más perjudicial para Hacienda, sino que probablemente en el momento de la concesión la opción tendrá un valor inferior al que poseerá cuando el trabajador decida ejercitarse la opción para así obtener un mayor beneficio, aunque ello le suponga una mayor tributación en el IRPF.⁴⁰

La imputación temporal de las stock options no va a ser unánime para todas sus tipologías, sino que va a variar dependiendo si son opciones transmisibles (con sustantividad propia) o no transmisibles (sin sustantividad propia), es decir, la negociabilidad de las opciones va a ser el aspecto determinante en esta distinción.

³⁹ VARONA ALABERN J.E, *La tributación de las stock options...*, cit. p 81.

⁴⁰ VARONA ALABERN J.E, *La tributación de las stock options...*, cit. p 82.

En el caso de que la opción de compra sea intransmisible o no negociable, la DGT ha ubicado su imputación temporal en el momento de ejecución del derecho, ya que no será hasta este momento en el que podamos conocer el importe de este rendimiento. En este sentido se ha pronunciado la DGT en diferentes consultas como la V1486-2019 de 20 de junio de 2019, “Si las opciones de compra de acciones son intransmisibles “inter vivos”, dicho rendimiento del trabajo se devengará en el momento en el que el trabajador ejercite sus derechos de opción de compra”⁴¹.

El TEAC⁴² argumenta esta decisión explicando que la no negociabilidad de las opciones conlleva que no tengan sustantividad propia, es decir, que sean meros instrumentos para posibilitar el acceso de su titular a la propiedad de las acciones, además, el valor de estas opciones no se conoce hasta el momento de su adquisición mediante el ejercicio del derecho y es esta la cantidad que importa a la hora de tributar por estos rendimientos.

En el mismo sentido, se pronuncia la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de abril de 2009, para quien “los rendimientos derivados del ejercicio de las stock options se devengan al tiempo de ejercitarse la opción y adquirirse las acciones pues es entonces cuando puede saberse si existe rendimiento y la cuantía exacta del mismo. El rendimiento en las “stock options” no es la concesión de la opción en sí misma considerada (mera expectativa) sino el que se deriva para el trabajador en el momento de hacer aquella efectiva.”; en la misma línea, la Audiencia Nacional en la Sentencia de 4 de diciembre de 2007⁴³ pone de relieve que “la adquisición de los derechos de opción supone para los empleados que las suscriben una retribución en especie del trabajo personal, que se devenga al ejercitar la opción y la compra de las acciones”.

Es importante no confundir las distintas fases de ejercicio y adquisición de la opción, no se puede identificar el ejercicio del derecho de opción de compra de las acciones con la adquisición tales títulos, en algunos pronunciamientos los ubican erróneamente en un mismo hito temporal, como por ejemplo la Audiencia Nacional, en la Sentencia de 14 de

⁴¹ En la misma línea, entre muchas otras, las Contestaciones de la DGT: V2472-16 de 7 de junio de 2016, V1742-15 de 2 de junio de 2015, V1486-2019 de 20 de junio de 2019, V0415-13 de 12 de febrero de 2013.

⁴² Resoluciones de 28 de septiembre de 2002, 20 de enero de 2005, 15 de febrero 2007 y 20 de enero de 2010.

⁴³ Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2^a), núm. 5519/2007 de 4 de diciembre 2007.

septiembre de 2005⁴⁴: “hay que valorar el hecho de que la opción de compra es intransmisible, por lo que la retribución en especie representada por los derechos de opción concedidos se devenga al ejercitarse la opción y adquirirse la acción”. Esta distinción es relevante, ya que entre el momento de ejercicio y el instante en el que se adquieren las acciones puede transcurrir un lapso temporal lo suficientemente largo para poder provocar un salto en el periodo impositivo⁴⁵, o incluso para afectar a su valoración económica.

En el caso de las opciones de compra transmisibles o negociables, no nos encontramos ante una expectativa de derecho sino ante un auténtico derecho, que posee un contenido económico real y definido, y que proporciona a su titular una riqueza efectiva y realizable inmediatamente.⁴⁶ En el momento de su concesión ya se conoce su cuantía estimada porque, mientras las opciones intransmisibles se entienden como una retribución por un servicio futuro, las opciones transmisibles retribuyen un servicio ya prestado y es por ello, por lo que poseen un valor de mercado determinado o fácilmente determinable en su otorgamiento, como consecuencia, se entiende que su imputación temporal corresponde al momento de concesión.

Si las opciones intransmisibles se regían por una normativa opaca, en el caso de las opciones transmisibles su regulación es nula, ya que la poca legislación expresa sobre las stock options se refiere a las opciones intransmisibles. Por este motivo, sobre este tipo de opciones únicamente se aplican diferentes resoluciones de los tribunales y de la Administración tributaria. La DGT, aunque se ha manifestado en muy pocas ocasiones, se ha pronunciado de manera unánime defendiendo que “si los derechos de opción son transmisibles, el rendimiento del trabajo debe imputarse en el momento de la concesión de las opciones.”⁴⁷. En el mismo sentido se ha pronunciado el TEAC⁴⁸ y el TS “en las opciones de compra hay que establecer, a estos efectos, una distinción básica entre

⁴⁴ Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso, Sección 4^a), núm. 4368/2005 de 14 de septiembre de 2005.

⁴⁵ En este caso, se debe presentar una autoliquidación complementaria por la obtención de las acciones, según el art. 14.2.b) LIRPF.

⁴⁶ VARONA ALABERN J.E, *La tributación de las stock options...*, cit. p 81-82.

⁴⁷ Consultas vinculantes V0378-07 y V0415-13

⁴⁸ Resolución del TEAC de 20 de enero de 2010 “en el supuesto de opciones sobre acciones concedidas que sean susceptibles de transmisión, debemos situar el devengo del rendimiento correspondiente al tiempo de su concesión” y, en la misma línea la resolución de 20 de enero de 2005.

aquéllas que son negociables, en las cuales el rendimiento del trabajo personal y subsiguiente retención se produce ya en el momento de su concesión”⁴⁹.

3. CUANTIFICACIÓN

Pasando ya a analizar lo que concierne a la cuantificación de los rendimientos derivados de las stock options, cabe señalar que existen dos métodos diferentes dependiendo si son opciones transmisibles e intransmisibles, pues, como hemos visto, su imputación temporal se ubica en momentos distintos y, por tanto, los valores en esos momentos no van a ser los mismos.

En el caso de las opciones de compra intransmisibles, siguiendo lo expuesto por el artículo 47 LIRPF, y según la DGT, se valorarán por el valor de la diferencia positiva entre el valor de cotización de la acción el día en que se ejercite la opción de compra y la cantidad satisfecha por el beneficiario de la misma.⁵⁰ En el mismo sentido, se ha pronunciado el TEAC en su resolución de 28 de septiembre de 2004 expresando que el valor de rendimiento vendrá dado por “la diferencia entre el valor de las acciones en el momento del ejercicio de la opción y el precio de ejercicio pactado en el acuerdo de concesión del derecho”.

Las opciones transmisibles o con sustantividad propia tienen su imputación temporal en el momento de su concesión, mientras que, en el ejercicio de las opciones existe un valor de compra predeterminado exacto, en el momento de concesión identificar este valor puede ser mas complicado. Pero, no hay que olvidar que la transmisibilidad de estas opciones suele derivar de la existencia de un mercado en el que se negocian a un valor determinado, incluso en el momento de concesión.

En aquellos casos en los que las opciones de compra de una sociedad coticen en el mercado de valores, la obtención del valor de mercado es inmediato. Sin embargo, pueden surgir conflictos cuando dicho valor del mercado de valores no existe.⁵¹ Cuando estas opciones provienen de sociedades no cotizadas hallar su valor se puede convertir en una tarea complicada por la falta de normativa expresa relativa a la determinación del mismo. Mientras que en el caso en que la opción cotizara en un mercado secundario, el valor de

⁴⁹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso, Sección 2^a), núm. 2329/2012 de 20 de marzo de 2012.

⁵⁰ Consultas vinculantes DGT núm. V1586-06 y V1209-07.

⁵¹ SÁNCHEZ SÁNCHEZ, A., “La tributación en el IRPF…”, cit. p.11.

mercado de la opción sería el de cotización media el día en que se entregara al trabajador.⁵²

Las normas tributarias de otros tributos contienen disposiciones específicas sobre la valoración de las promesas de venta de bienes de cualquier naturaleza o de las opciones de contratos en ausencia de precio, las opciones contractuales son desarrolladas por el artículo 23 de la Ley del Impuesto sobre el Patrimonio⁵³, que remite al artículo 14.2 de la Ley del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales⁵⁴, fijando un determinado porcentaje del activo subyacente en el momento de establecerse el derecho.⁵⁵

Por ejemplo, siguiendo el modelo más habitual, las opciones intransmisibles, imaginemos que, en el momento de la concesión del derecho, el empleado ha satisfecho la cantidad de 1.200€ y posteriormente cuando se decide ejercitar el derecho se obtienen unas acciones que el día de su ejercicio tienen un valor de cotización de 5.000€ en total. En este caso, el rendimiento derivado de estas stock options sería de 3.800€, que corresponde a la diferencia entre la cantidad satisfecha por el trabajador y el valor de cotización en el momento de ejercicio.

A continuación, vamos a estudiar algunos aspectos relacionados con la cuantificación de estos rendimientos del trabajo: si se consideran rendimientos en especie y, por ello, cabe adicionarles el correspondiente ingreso a cuenta o algún tipo de exención, y si se consideran (o no) rendimientos irregulares y les son de aplicación los porcentajes de reducción.

⁵² VARONA ALABERN, J.E, *La tributación de las stock options...*, cit. p. 182.

⁵³ Ley 19/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre el Patrimonio.

⁵⁴ Real Decreto Legislativo 1/1993, de 24 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

⁵⁵ COLMENAR VALDES, S., “La tributación de las opciones...”, cit. p.6.

IV. STOCK OPTIONS COMO RENDIMIENTO DEL TRABAJO

1. RENDIMIENTO DEL TRABAJO EN ESPECIE

Como es bien sabido, las rentas en especie son aquellas previstas en el artículo 42.1 LIRPF que establece lo siguiente: “constituyen rentas 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 quien las conceda”. Por consiguiente, los rendimientos derivados de las stock options son subsumibles en la obtención de derechos, pues se trata de un derecho de opción a compra, los cuales se imputarán en momentos diferentes dependiendo si son transmisibles o intransmisibles.

En definitiva, podemos afirmar que las opciones a compra constituyen un rendimiento del trabajo en especie, ya que consisten en una ganancia no monetaria procedente del trabajo, y mediante la recepción de estas opciones el empleado obtiene unos derechos gratuitamente o por un precio inferior al de mercado que operan como retribución.⁵⁶

El beneficio derivado de las stock options se integra en el patrimonio del trabajador cuando éste pasa a ser el propietario de las acciones, por ello se entiende que esta renta cumple fines particulares.

Siguiendo la redacción del art. 42.1 LIRPF, para que sea una renta en especie tiene que concederse por un precio inferior al mercado o de forma gratuita. Así, en el caso de las opciones de compra, para obtener una retribución real, el empleado ha tenido que pagar un precio por estas opciones inferior al valor de mercado de las acciones, o incluso en algunos supuestos las ha podido recibir gratuitamente. Si esto no fuera así no existiría ningún rendimiento, tal y como expresa la Consulta de la DGT V0415-13, de 12 de febrero de 2013, “en el caso de que el preceptor de las opciones pague a la entidad concedente el valor normal de mercado de las mismas, no existirá rendimiento del trabajo”. Por tanto, es necesario que exista una renta efectiva mediante la cual el empleado aumente de forma real su patrimonio.

⁵⁶ VARONA ALABERN, J.E, *La tributación de las stock options...*, cit. p. 181.

Se entiende que mediante las opciones de compra se obtiene un derecho, el cual constituye la renta en especie, sin embargo, en los casos en los que el mismo día del ejercicio de la opciones – opciones intransmisibles – se proceda a la venta de las acciones, no cabe conceptualizarlo como salario en especie, sino que su venta inmediata convierte este salario en metálico.⁵⁷

Además, para que el rendimiento en especie sea gravable es necesario que lo obtenido sea valorable económicamente y sea individualizable para el trabajador que lo disfruta.⁵⁸ En primer lugar, para gravar esta renta no dineraria es imprescindible que sea susceptible de valorarse económicamente y, en segundo lugar, y con base en el principio de capacidad económica del art. 31 CE, es necesario que la riqueza gravada se atribuya correctamente a quien la genera, es decir, que sea individualizable económicamente, ya que en otro caso se podría asignar una titularidad a quien ni la disfruta ni la genera.⁵⁹

La jurisprudencia se ha posicionado de esta forma en múltiples ocasiones, así por ejemplo, lo hace la Sentencia del TS de 30 de abril 2009, que dispone: “De acuerdo con los preceptos indicados, la concesión de opciones de compra de acciones de una empresa a los empleados de la misma o de otras entidades del grupo por su condición de tales, es calificable de rendimiento del trabajo en especie.”; o la STS de 20 de marzo de 2012 que afirma lo siguiente: “la ventaja obtenida por los titulares de las opciones deriva, precisamente, de su condición de empleados de la entidad, únicas personas a las que se ofreció. (...) En esta tesitura, la operación ha de tener la consideración de rendimiento de trabajo en especie”.⁶⁰

⁵⁷ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1^a), núm. 8233/2001 de 24 de octubre de 2001.

⁵⁸ Analizan con detalle estos dos requisitos MÁLVAREZ PASCUAL, L.A: *La tributación de los rendimientos del trabajo percibidos en especie*, Marcial Pons, Madrid/Barcelona, 1998, p. 100- 104, MORENO FERNÁNDEZ, J.I: *Las retribuciones en especie del trabajo personal en la Ley del IRPF*, Lex Nova, Valladolid, 1994, p. 157-163, COLAO MARÍN, P.A: *Las rentas en especie en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*, Marcial Pons, Madrid, 1996, p. 73 y ss., FERREIRO LAPATZA: “Rendimientos integros del trabajo personal”, *Comentarios a la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas...*, cit., p. 129, J.J. ROZAS VALDÉS, J.A: *Rendimientos del trabajo en especie*, Cuadernos civitas, Madrid, 1994, p. 37, VARONA ALABERN, J.E: *La tributación de las stock options....*, cit. p. 76.

⁵⁹ VARONA ALABERN, J.E, *La tributación de las stock options....*, cit. p. 77.

⁶⁰En la misma línea, pueden consultarse las STS de 9 de julio de 2008, STS 2269/2016 de 20 de octubre de 2016, SAN 5519/2007 de 4 de diciembre de 2007, STSJ Cat. 535/2019 de 8 de mayo de 2019, entre otras. De esta forma se ha pronunciado también la DGT, la cual en la Consulta Vinculante núm. V1586-06 de 24

1.1. Ingreso a cuenta

Si hablamos de rendimientos del trabajo en especie, debemos hablar del correspondiente pago a cuenta previsto en el art. 99 LIRPF. Esto es así porque al recibir las acciones el preceptor adquiere dos elementos patrimoniales: un conjunto de valores mobiliarios y un derecho de crédito contra la Administración tributaria⁶¹, este derecho es el relativo al ingreso a cuenta que según el art. 99.2 LIRPF lo debe de practicar la entidad pagadora y ha de añadirse a la valoración de la renta en especie.

Los ingresos a cuenta surgen cuando aquellas rentas que por naturaleza estarían sometidas a retención se pagan en especie. Por tanto, el importe del pago a cuenta será el resultado de aplicar al valor de las retribuciones en especie el porcentaje que correspondería si el pago se hubiese efectuado en dinero. Tanto las retenciones como los ingresos a cuenta los tiene que ingresar en la Administración tributaria el pagador de esas cuentas, es decir, el empresario.⁶²

El nacimiento de la obligación de ingresar a cuenta expuesta en el art. 78 RIRPF aparece “en el momento que se satisfagan las rentas correspondientes”, por lo que, una vez más, debemos acudir a las reglas de imputación temporal expuestas anteriormente. En el caso de las opciones intransmisibles, la obligación del empresario nace en el momento de ejecución del derecho a opción, sin embargo, si las opciones son transmisibles nace con la concesión.

Al declarar el IRPF el empleado debe adicionar, al importe de las stock options como renta en especie, el importe del ingreso a cuenta que ha tenido que realizar su empleador. Para calcular el correspondiente ingreso a cuenta nos encontramos una normativa que constantemente nos va a remitir de un artículo a otro, incluso de la LIRPF al RIRPF.

de julio de 2006 califica las stock options concedidas a los trabajadores como rendimientos del trabajo en especie.

⁶¹ GARCÍA BERRO, F., “La entrega de acciones a los empleados: aspectos controvertidos de su tributación en el IRPF”, *Quincena Fiscal*, núm. 18, Aranzadi, Navarra, 2013.

⁶² Así lo determina la Consulta vinculante de la DGT V0520-01: “La entidad consultante (...) debe practicar las oportunas retenciones e ingresos a cuenta sobre los rendimientos del trabajo percibidos por sus trabajadores”.

Los pagos a cuenta se desarrollan en el RIRPF, en particular, los ingresos a cuenta sobre retribuciones en especie del trabajo los encontramos en el art. 102 de dicha norma. Este artículo nos remite a las reglas de valoración de las rentas en especie del art. 43.1 LIRPF, es decir, el valor normal de mercado, y al método de cálculo de las retenciones sobre los rendimientos del trabajo del art. 80 RIRPF para así obtener de la misma forma el correspondiente ingreso a cuenta. A tal efecto, este último precepto establece que se ha de aplicar el tipo de retención expuesto en el art. 86 que consiste en “el resultante de multiplicar por 100 el cociente obtenido de dividir la de retención por la cuantía total de las retribuciones a que se refiere el artículo 83.2 de este Reglamento”.

Por ejemplo, si tenemos stock options valoradas en el mercado por 12.250€:

$$(2.365,5/12.250) \times 100 = 19,31\%$$

En este caso el empleado deberá declarar como rendimiento del trabajo en especie la siguiente cantidad: $12.250 + (19,31\% \text{ de } 12.250) = 12.250 + 2.365,475 = 14.615,475\text{€}$

Posteriormente las acciones se pueden enajenar mediante su transmisión en un ejercicio posterior, siendo su valor de adquisición el equivalente al valor de mercado, sin incluir el importe del ingreso a cuenta porque ya fue objeto de consideración con anterioridad al realizar el derecho de crédito antes mencionado.⁶³

1.2. La exención prevista en el art. 42.3.f) LIRPF

Como es bien sabido, el artículo 42 LIRPF sobre las rentas en especie recoge diferentes supuestos: en su apartado 1 recoge qué rentas son consideradas en especie, en el apartado 2 aquellas que no lo son y en el apartado 3 los rendimientos exentos.

En particular, el art. 42.3.f) de la LIRPF recoge el supuesto de exención para “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

⁶³ GARCÍA BERRO, F., “La entrega de acciones a los empleados…”, cit.

sociedades, en la parte que no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales, siempre que la oferta se realice en las mismas condiciones para todos los trabajadores de la empresa, grupo o subgrupos de empresa”.

Este beneficio fiscal fue introducido por primera vez por el art. 1 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, y desde entonces ha sido objeto de diferentes modificaciones hasta llegar a la redacción actual de la LIRPF. La finalidad de este precepto es la de cumplir con el mandato constitucional del art. 129.2 CE, es decir, facilitar el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.⁶⁴

Hasta la reforma operada por la actual LIRPF existían razonables dudas sobre si se trataba un supuesto de exención o no sujeción y con ellas surgían diferentes conflictos, pues en los casos de no sujeción se produce un diferimiento del gravamen y un cambio de la modalidad de la renta gravada (en este caso sería de rendimiento del trabajo a ganancia patrimonial), mientras que en los supuestos de exención tiene lugar la exoneración de la renta.⁶⁵ Con el régimen actualmente vigente se despejan estas dudas y la exención queda expresamente establecida en el art. 42.3 LIRPF, por tanto, si se cumplen los requisitos la empresa pagadora no tendrá obligación de practicar el ingreso a cuenta (hasta el límite de 12.000€).⁶⁶

Para que este beneficio sea aplicable, es importante integrar las stock options en el supuesto de exención, es decir, en 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”, para resolver esta cuestión debemos diferenciar de nuevo entre las opciones transmisibles e intransmisibles.

Según VARONA ALABERN la exención no se refiere a las opciones otorgadas al trabajador, sino a las acciones que obtendrá cuando ejercite los derechos, por tanto, la entrega de opciones en sí misma no está exenta. Siguiendo este argumento concluimos que la exención solo va a resultar aplicable a los rendimientos derivados de las opciones

⁶⁴ GARCÍA-ARANDA SOTO, E., “Los diferentes sistemas de participación...”, cit.

⁶⁵ VARONA ALABERN, J.E, *La tributación de las stock options...*, cit., p. 95.

⁶⁶ Así lo establece de forma explícita la Res. DGT V0003-12, de 10 de enero de 2012.

intransmisibles porque no tributan cuando se reciben, sino cuando se ejercitan. En cambio, los derechos de opción transmisibles tributan en el momento de concesión y, por ello, no pueden beneficiarse de esta exención, pues todavía no existen las acciones en cuestión.⁶⁷

Una vez aclaradas las anteriores cuestiones se han de estudiar los requisitos desarrollados por el reglamento al cual nos remite el art. 42.3.f) LIRPF “En los términos que reglamentariamente se establezcan”, enunciados en el art. 42 RIRPF que a continuación van a ser analizados:

En primer lugar, es necesario que los trabajadores estén en activo en el momento de ejercicio de las acciones que es lo que aquí importa, ya que el derecho en sí mismo no tiene relevancia a efectos de esta exención. Entre los trabajadores y la sociedad debe de mediar una relación laboral, esta exención no va a resultar de aplicación a los beneficiarios de las acciones que mantengan una relación mercantil, no laboral, con la empresa concedente.

Las acciones o participaciones que pueden adquirir los trabajadores en activo pueden pertenecer tanto a la sociedad en la que presenten servicios como a otras que formen parte del grupo⁶⁸. La norma alude a los grupos de sociedades previstos en el art. 42 del Código de Comercio⁶⁹, esta referencia expresa es importante porque el concepto mercantil es más amplio que el fiscal desarrollado por el art. 58 LIS.⁷⁰ De acuerdo con el precepto mercantil existe un grupo de sociedades “cuando una sociedad ostenta o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras”, mientras que el concepto de grupo fiscal, aunque responde a una filosofía similar, es más restrictivo.⁷¹

Además, las acciones o participaciones se deben ofrecer en las mismas condiciones para todos los trabajadores, la normativa vigente abandona la idea de que la oferta se deba

⁶⁷ VARONA ALABERN, J.E, *La tributación de las stock options...*, cit., p. 93.

⁶⁸ Así lo establece la DGT en su Consulta vinculante núm. V1586-06 de 24 julio 2006, que enuncia lo siguiente: “esta exención es de aplicación no solo cuando se efectúe la entrega de acciones de la empresa en la que preste servicios el trabajador a éste, sino también cuando las acciones o participaciones correspondan a otras empresas que tengan una estrecha vinculación entre sí”.

⁶⁹ Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio.

⁷⁰ Ley 27/2014, de 27 de noviembre del Impuesto sobre Sociedades.

⁷¹ VARONA ALABERN, J.E, *La tributación de las stock options...*, cit., p. 99.

realizar dentro de la política retributiva general del grupo de sociedades, exigiendo a partir del 1 de enero de 2015 que se realice en las mismas condiciones para todos los trabajadores de la empresa, grupo o subgrupo⁷², y así evitar que sea una fórmula fundamentalmente utilizada para retribuir a los trabajadores de mayor renta.⁷³

La posterior redacción del precepto reglamentario flexibilizó en cierta parte este requisito, de esta forma, el art. 43.2.1º entiende cumplido dicho requisito “cuando para recibir las acciones o participación se exija a los trabajadores una antigüedad mínima, que deberá ser la misma para todos ellos”, por tanto, solo es posible limitar la entrega de acciones cuando sea exclusivamente por la antigüedad de los empleados en la empresa que debe de ser la misma para todos ellos, sin perjuicio de su categoría.

El objetivo principal de esta condición es el que persigue el principio constitucional del art. 129.2 CE y así promover la participación en la empresa de los trabajadores sin discriminación alguna. Sin embargo, es complicado que los planes de stock options cumplan esta característica, ya que no suelen ofrecerse en igualdad de condiciones a todos los trabajadores de la empresa, sino que buscan beneficiar a los altos directivos, lo que provocará la inaplicación de esta exención en muchas ocasiones.

Según el art. 43.2.2º RIRPF, también es un requisito indispensable 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 ciento”, esta condición de no superar un determinado porcentaje de participación tiene el objetivo de beneficiar a los trabajadores que no poseen acciones u ostentan un pequeño porcentaje.⁷⁴

Por último, para beneficiarse de esta exención los títulos deben mantenerse, al menos, durante tres años, tal y como establece el art. 43.2.3º RIRPF para así contribuir realmente a la participación del empleado en la empresa y no se utilicen estos títulos para especular. Si se cumplen el resto de los requisitos la exención se podrá aplicar desde el primer

⁷² RAMALLO MONITIS, A. y CUESTA CABOT, G., “Sistemas retributivos ligados a la acción”, *Monografías. Fiscalidad laboral. El personal de la empresa y su fiscalidad*, núm. 2033, Lex nova, Madrid, 2015.

⁷³ Así lo argumenta la exposición de motivos de la Ley 26/2014 del IRPF.

⁷⁴ VARONA ALABERN, J.E, *La tributación de las stock options...*, cit., p. 109.

momento (el año en que se reciban las acciones), sin necesidad de tener que esperar estos tres años, aunque en ese momento no se conozca si el contribuyente cumplirá con esta condición o no. Esto es así porque existe una previsión reglamentaria para el supuesto en el que se incumpla dicho plazo, el art. 43.2, *in fine*, del RIPRPF establece que el incumplimiento del plazo motivará la obligación de presentar una autoliquidación complementaria.

El supuesto de exención del art. 42.3.f) LIRPF, además de afectar al contribuyente beneficiará a la empresa, ya que si los rendimientos se encuentran exentos ésta no tendrá que realizar el correspondiente ingreso a cuenta. Para que la empresa pueda aplicar este precepto debe cumplir los requisitos que se encuentren en su poder de decisión, es decir, todos los expuestos a excepción del último requisito – art. 43.2. 3º - que es una decisión unilateral del trabajador, y por ello su incumplimiento no tiene repercusión alguna en el empleador a efectos de la práctica del ingreso a cuenta⁷⁵. El empleador deberá considerar si en el momento de la entrega se cumplen o no los restantes requisitos.⁷⁶

En cuanto a la cantidad exenta, una vez cumplidos todos los requisitos, hay que recordar que la exención alcanza hasta el total de 12.000€ anuales por trabajador, debiendo de tributar la cuantía sobrante en el IRPF. Esta cantidad se refiere al valor de mercado de las acciones, sin diferenciar entre aquellas que se reciben gratuitamente o aquellas por las que se ha pagado un precio menor. Así, parte de la doctrina considera ⁷⁷ que no se puede tratar de la misma forma a los dos supuestos porque se estaría tratando igualmente a quienes no están en la misma situación económica y parece razonable que en los casos en los que se haya pagado un precio haya que descontarlo del valor de las acciones. Este argumento encuentra su apoyo en la valoración de los rendimientos en especie, los cuales se cuantifican por la diferencia entre el valor normal de mercado y lo que se abonó por ellos.

⁷⁵ En esta línea se pronuncia la DGT en la Consulta Vinculante núm. V1586-06 de 24 julio 2006 donde establece que: “en la medida que este requisito de mantenimiento de los títulos es una decisión del trabajador, su incumplimiento no debe tener ninguna repercusión en el empleador, que deberá considerar si se cumplen o no los restantes requisitos para determinar si debe practicarse o no el ingreso a cuenta”.

⁷⁶ RAMALLO MONITIS, A. y CUESTA CABOT, G., “Sistemas retributivos...”, cit.

⁷⁷ MÁLVAREZ PASCUAL, L.M, *La tributación de los rendimientos de trabajo...* cit. p. 155 y VARONA ALABERN, J.E, *La tributación de las stock options...*, cit. p. 101.

A efectos de cuantificar esta cantidad e identificar los títulos que se han mantenido 3 años o menos se aplica la regla FIFO para establecer los valores implicados. De esta forma, en caso de existir varias entregas en el mismo periodo impositivo, el límite de los 12.000€ de exención se aplicará a las primeras entregas efectuadas hasta agotarlo, y a partir de este margen el resto de las acciones que se entreguen estarán plenamente sujetas y no exentas al IRPF. En el caso del plazo de mantenimiento de las acciones de 3 años desde su entrega también se utiliza el criterio FIFO para identificar los valores transmitidos, mediante el cual se van a entender afectados los títulos más antiguos.⁷⁸

2. RENDIMIENTO IRREGULAR

Como hemos visto, el rendimiento de las stock options es una renta del trabajo en especie en virtud de la cual, si cumplen las condiciones previstas, podrán beneficiarse de la exención - hasta 12.000€ - del art. 42.3.f) LIRPF. Cuando las entregas de acciones no cumplan las condiciones aludidas o excedan el límite de 12.000€ a menudo disfrutarán de la reducción prevista en el art. 18.2 LIRPF para los rendimientos de carácter irregular.

La reducción de los rendimientos irregulares del trabajo se encuentra prevista en el art. 18.2 LIRPF, este artículo nos dice que se podrá aplicar la reducción del 30% a aquellos rendimientos con un periodo de generación superior a dos años u obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo cuando se imputen en un mismo periodo impositivo, con el límite general de 300.000€ anuales. No obstante, no será de aplicación si el contribuyente se ha beneficiado de esta reducción para rendimientos con un periodo de generación superior a dos años en los cinco periodos impositivos anteriores.

En el art. 12 RIRPF aparece una enumeración expresa de rendimientos obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, sin embargo, no existe una lista cerrada de rendimientos con un periodo de generación superior a dos años, dentro de los cuales se encuentran los derivados de las stock options.

⁷⁸ En esta línea, se pronuncia la DGT en sus Consultas núm. V1586-06 de 24 julio 2006 y 0189-05 de 16 de mayo 2005.

Siendo esto así, cabe señalar que el IRPF se caracteriza por ser progresivo y la reducción del 30% por renta irregular tiene la función de paliar la carga tributaria cuando el rendimiento se haya generado en un largo periodo de tiempo, ya que si se tributa de una sola vez se le aplicará una alícuota mucho mas elevada de la que correspondería si solo se hubiera grabado la parte de renta generada en cada ejercicio.⁷⁹

El instrumento seguido por la normativa tributaria actual es el de aplicar un porcentaje de reducción, este mecanismo fue introducido por la Ley 40/1998, de 9 de diciembre, la cual estableció una reducción general del 30%. Su reglamento de desarrollo, el RD 214/1999, en su artículo 10.3 mencionaba expresamente los derechos de opción, estableciendo que se consideraba rendimiento irregular “el derivado de la concesión del derecho de opción sobre acciones o participaciones a los trabajadores, cuando solo puedan ejercitarse transcurridos mas de dos años desde su concesión, si, además no se conceden anualmente”, lo que exigía que el Plan de opciones impidiera el ejercicio de estas opciones hasta pasados dos años. La STSJ de Madrid, de 21 de mayo de 2007,⁸⁰ consideró que este precepto reglamentario se extralimitaba y planteó cuestión de legalidad ante el Tribunal Supremo, el cual declaró ilegal este inciso reglamentario mediante la STS de 9 de julio 2008.⁸¹

Mientras la Ley 40/1998 establecía que serían rentas irregulares aquellas que “no se obtengan de forma periódica o recurrente”, su reglamento de desarrollo, de nuevo mediante el art. 10.3, imponía que la concesión de las opciones de compra no podía ser anual. Sin embargo, ambas exigencias son distintas y parecen olvidar que las opciones intransmisibles (las más habituales), se imputan en el momento de ejercicio. Y, por ello, lo relevante es que las opciones no se ejercenten de forma periódica o recurrente, mientras que la concesión anual no importa siempre y cuando las opciones sean ejercitadas en el mismo periodo impositivo.

La ilegalidad del precepto reglamentario en este extremo fue declarada por la sentencia del TS de 30 de abril de 2009 en la cual se afirma que “si se otorgan o conceden las

⁷⁹ VARONA ALABERN, J.E., *La tributación de las stock options...*, cit. p. 114.

⁸⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Contencioso, Sección 5^a) núm. 6593/2007, de 21 de mayo de 2007.

⁸¹ VARONA ALABERN, J.E, *La tributación de las stock options...*, cit., p. 118-121.

opciones en años sucesivos, pero se ejercitan o materializan de una sola vez, obteniendo unos rendimientos no sujetos a periodicidad, sería aplicable la reducción del 30%”, concluyéndose en dicho pronunciamiento que se ha vulnerado la reserva de ley en materia tributaria y se infringe el principio de jerarquía normativa.

Posteriormente, la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, estableció una limitación con carácter general para aplicar la reducción que consistía en el resultado de multiplicar el salario medio por los años de generación del rendimiento irregular, lo especialmente relevante en esta ley fue su Disposición Transitoria 12º que retrotraía su aplicación al 1 de octubre de 1999. Ahora bien, esta retroactividad fue declarada inconstitucional por la Sentencia del Tribunal Constitucional 176/2011 de 8 de noviembre.

En cambio, la Ley 46/2002, además de aumentar el porcentaje de reducción al 40%, restringió la aplicación del límite máximo solo para las stock options, lo que provocó dudas por la posible inconstitucionalidad al vulnerar el principio de igualdad del art. 31.1 CE, ya que rendimientos de la misma cuantía recibían un tratamiento diferente. Sin embargo, los tribunales entendieron que los excesivos beneficios que habían provocado las stock options ponían de manifiesto la singularidad de esta figura, lo que justificaba la aplicación de un tratamiento fiscal mas contundente.⁸²

Mediante la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, se permitía duplicar la cuantía máxima sobre la cual aplicar el porcentaje reductor en el caso en el que los rendimientos de las stock options cumplieran unas determinadas condiciones.⁸³

El RD 1975/2008 sobre las medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda, subsanó los defectos normativos expuestos por la STS de 9 de julio de 2008 y la Ley 39/2010 de Presupuestos Generales del Estado, estableciendo 300.000€ como cantidad máxima sobre la que aplicar la reducción para las stock options, siempre y cuando, esta cuantía sea inferior a la multiplicación del salario medio por los años de generación del rendimiento. En cambio, las modificaciones

⁸² VARONA ALABERN, J.E, *La tributación de las stock options...*, cit., p. 127.

⁸³ Las condiciones eran las siguientes: 1) que las acciones y participaciones adquiridas se mantuvieran, al menos, durante tres años a contar desde el ejercicio de la opción de compra; y 2) la oferta de las opciones de compra se realizará en las mismas condiciones a todos los trabajadores de la empresa, grupo o subgrupo de empresas.

introducidas por la Ley 26/2014 convirtieron este límite específico de 300.000€ para las opciones de compra en un límite general a todos los rendimientos del trabajo irregulares, sin ser este límite de carácter subsidiario.

Centrándonos en el régimen vigente aplicado a las stock options, conviene señalar que si se consideran rendimientos irregulares se van a subsumir en aquellos generados en un periodo superior a dos años, los cuales se computarán desde el momento en el que se ha concedido la opción hasta el ejercicio de esos derechos por el trabajador. Todo ello siempre que las cantidades generadas en mas de dos años se imputen en un único ejercicio.

Además, según el art. 18.2 LIRPF, para los rendimientos generados en más de dos años el empleado no se ha podido beneficiar de esta reducción en los cinco periodos impositivos anteriores, lo que provoca cierta capacidad de planificación fiscal mediante la cual el contribuyente va a tratar de no consumir su derecho aplicando la reducción a un rendimiento irregular de menor cuantía que otros de los que pueda disponer en ese periodo de tiempo. Por último, hay que recordar, que la cantidad máxima sobre la que se puede aplicar la reducción será de 300.000€ al igual que para el resto de los rendimientos irregulares.⁸⁴

Como hemos visto, las opciones intransmisibles pretenden retribuir un servicio futuro, desde el momento de la cesión del derecho hasta el instante en el que el mismo se ejercite. Es el “esfuerzo realizado”⁸⁵ durante este lapso temporal lo que se va a remunerar y cuando sea superior a dos años le será de aplicación el porcentaje reductor del 30%. Por el contrario, las opciones transmisisbles remuneran servicios ya prestados, por lo que no cabe considerar que exista un periodo de generación posterior a su concesión porque el rendimiento ya se ha imputado temporalmente.

⁸⁴ VARONA ALABERN, J.E, *La tributación de las stock options...*, cit., p. 144-145.

⁸⁵ El TS ha identificado el concepto “periodo de generación” con el “esfuerzo” realizado por el trabajador para generar el derecho, entre otras, en las STS núm. 5235/2004 de 15 de julio de 2004, STS núm. 406/2008 1 de febrero de 2008 y STS núm. 8203/2011 28 de noviembre de 2011.

V. CONCLUSIONES

I. La retribución en especie mediante stock options se lleva utilizando durante décadas para atraer el talento de profesionales y, a su vez, exigir su permanencia en la empresa, mediante un beneficio mutuo. Mientras la empresa consigue captar a aquel empleado o fidelizar a un directivo “clave” para la sociedad, el trabajador puede conseguir beneficios muy elevados y para que esto sea posible va a realizar todo lo que este en su mano, sus intereses se van a equiparar a los de la sociedad concedente.

Una vez expuestos los objetivos de esta figura, parece el instrumento idóneo, mediante el cual no sale perjudicada ninguna de las partes. Sin embargo, España, al contrario que otros países occidentales, ha tratado de evitar el uso masivo de derechos de opción para los altos directivos de las empresas que a través de estudios de planificación fiscal conseguían beneficiarse de privilegios tributarios contrarios a los principios de justicia tributaria.

II. La complejidad de los planes de stock options provoca que redactar un régimen normativo completo y sin lagunas sea una tarea difícil de conseguir, pues los diferentes hitos temporales o los distintos tipos de opciones, conllevaría que el régimen necesario fuera un enrevesado de normas con demasiadas precisiones. La normativa española, en leyes anteriores a la actual, ha mencionado expresamente las opciones a compra para establecer requisitos especiales por su singularidad, en cambio, en la normativa actual estas remisiones expresas se han suprimido.

III. En mi opinión, es más conveniente un régimen tributario sin menciones expresas a esta figura, que un régimen con especialidades incompletas. En los casos en los que la normativa ha mencionado expresamente a los derechos de opción de compra tampoco ha existido un régimen claro. Es, por ello, por lo que para mi parecer un régimen “a medias tintas” va a suscitar más dudas que un régimen en el que sin existir menciones expresas subsuma su aplicación a figuras generales.

Por ello, considero que si los legisladores acordaran la necesidad de una normativa expresa para las stock options, debe exigirse un régimen sin lagunas legales, es decir, una normativa muy precisa.

IV. Las stock options surgieron con finalidades fraudulentas, como las de evadir impuestos y grandes gravámenes. De esta forma, se buscaba que los altos directivos de las multinacionales aumentaran todavía más sus riquezas, y para evitarlo, de acuerdo con los principios constitucionales, la normativa española ha sido más estricta que la de otros países occidentales. En mi opinión, la actual LIRPF cumple esta función, principalmente mediante la exigencia de ofrecer las mismas condiciones para todos los trabajadores en los planes de stock options para así beneficiarse de la exención y así, de acuerdo con el art. 129.2 CE promover la participación en la empresa de todos los trabajadores sin discriminación por su cargo.

Mediante el estudio de la legislación actual, a lo largo de este TFG se han llegado a diferentes conclusiones, las cuales se pueden resumir en la subsunción de los beneficios otorgados por las stock options en su tributación como rendimientos del trabajo porque son retribuciones derivadas de una relación laboral, y en especie ya que no es un pago en metálico, sino mediante el derecho de opción a compra. En virtud de esta tributación, si cumplen las características expuestas podrán beneficiarse de algunos privilegios tributarios como la exención de hasta 12.000€ del art. 42.3. f) LIRPF o la aplicación del porcentaje reductor por rendimiento irregular del trabajo del art. 18.2 LIRPF.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GONZÁLEZ, L.M, “Fiscalidad de las stock options como rendimiento del trabajo en especie”, *Impuestos*, LA LEY, Madrid, 2000.
- ÁLVAREZ BARBEITO, P., “Las opciones sobre acciones en el I.R.P.F”, Revista de Contabilidad y Tributación (CEF), núm. 217, Madrid/Barcelona, 2016.
- BLÁZQUEZ LIDOY A., “El régimen tributario de las “stock options” en el derecho de los Estados Unidos”, *Quincena Fiscal*, num. 7, Aranzadi, Navarra, 2002.
- COLAO MARÍN, P.A: *Las rentas en especie en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*, Marcial Pons, Madrid, 1996.
- COLMENAR VALDÉS, S., “La tributación de las opciones de compra de acciones a favor de empleados: estudio de una polémica”, *Impuestos*, tomo 2, LA LEY, Madrid, 2001.
- FALCON Y TELLA, R., “Régimen fiscal de las opciones de compra sobre acciones a favor de empleados: algunas cuestiones pendientes tras la Ley de Acompañamiento de 2000”, *Quincena Fiscal*, núm.1, Aranzadi, Navarra, 2000.
- FERREIRO LAPATZA, J.J, “Rendimientos íntegros del trabajo personal”, *Comentarios a la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y a la Ley del Impuesto sobre el Patrimonio: homenaje a Luis Mateo Rodríguez*, Aranzadi, Navarra, 1995.
- GARCÍA-ARANDA SOTO, E., “Los diferentes sistemas de participación en las empresas por parte de los empleados: presente y futuro en la tributación de las stock options”, *Jurisprudencia Tributaria Aranzadi*, núm. 11, Aranzadi, Navarra, 2002.

- GARCÍA BERRO, F., “La entrega de acciones a los empleados: aspectos controvertidos de su tributación en el IRPF”, *Quincena Fiscal*, núm. 18, Aranzadi, Navarra, 2013.
- GHIRARDOTTI, M. L., *Stock Options como compensación al personal en relación de dependencia: su tratamiento tributario*, Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, 2003.
- LUCAS DURÁN, M., “Fiscalidad de las stock options: un apunte”, *Quincena Fiscal*, núm. 22, Aranzadi, Navarra, 1999.
- MÁLVAREZ PASCUAL, L.A: *La tributación de los rendimientos del trabajo percibidos en especie*, Marcial Pons, Madrid/Barcelona, 1998.
- MORENO FERNÁNDEZ, J.I: *Las retribuciones en especie del trabajo personal en la Ley del IRPF*, Lex Nova, Valladolid, 1994.
- OECD, *Taxation of employee Stock Options*, Tax Policy Studies, OECD publishing, nº 11, Paris, 2005.
- RAMALLO MONITIS, A. y CUESTA CABOT, G., “Sistemas retributivos ligados a la acción”, *Monografías. Fiscalidad laboral. El personal de la empresa y su fiscalidad*, núm. 2033, Lex nova, Madrid, 2015.
- ROZAS VALDÉS, J.A: *Rendimientos del trabajo en especie*, Cuadernos civitas, Madrid, 1994.
- SANCHEZ SÁNCHEZ A., “La tributación en el IRPF de la retribución salarial derivada de las stock options”, *Quincena Fiscal*, núm. 21, Aranzadi, Navarra, 2018.
- VARONA ALABERN J.E, Las stock options como generadoras de un rendimiento irregular del trabajo en el IRPF, *Quincena Fiscal*, núm. 8, Aranzadi, Navarra, 2017.

- VARONA ALABERN. J.E, *La tributación de las stock options en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*, Aranzadi, Navarra, 2016.