

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Escuela Profesional de Derecho



**La naturaleza jurídico laboral de las stock options en el Perú:
¿beneficio de carácter remunerativo o incentivo laboral?**

Tesis presentada por la Bachiller:
Latour Garcia, Gabriela Noemi
ORCID: 0009-0001-6801-4877
para optar el Título Profesional de Abogada.

Asesor:
Dr. Matos Zegarra, Mauricio
ORCID: 0000-0002-6552-5524

Arequipa - Perú
2025

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DERECHO

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 19 de Marzo del 2025

Dictamen: 011919-C-EPDD-2025

Visto el borrador del expediente 011919, presentado por:

2017222662 - LATOUR GARCIA GABRIELA NOEMI

Titulado:

LA NATURALEZA JURÍDICO LABORAL DE LAS STOCK OPTIONS EN EL PERÚ: ¿BENEFICIO DE CARÁCTER REMUNERATIVO O INCENTIVO LABORAL?

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

ABOGADO

**71238129 - GONZALES ORTEGA BERLY
DICTAMINADOR**



**40597628 - ANGULO MANRIQUE LUIS FELIPE
DICTAMINADOR**



La naturaleza jurídico laboral de las stock options en el Perú: ¿beneficio de carácter remunerativo o incentivo laboral?

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	5%
2	idoc.pub Fuente de Internet	2%
3	justiciayderecho.org.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	revistas.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	pjenlinea3.poder-judicial.go.cr Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	<1%
9	forexlabanda.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1%

DEDICATORIA

A mi madre, por su amor infinito, por ser mi pilar inquebrantable y mi mayor fuente de inspiración, fortaleza y aliento. Este trabajo es para ti, quien siempre me sostuvo cuando quise rendirme y quien, con sus sacrificios, ha dejado una huella imborrable en mi corazón. Esta tesis es mi manera de honrar todo lo que has hecho por mí, mi eterno agradecimiento por ser la luz que guía mi camino.



AGRADECIMIENTOS

A mi padre Dios, por permitirme seguir avanzando en este mundo profesional y lograr mis metas cada día.



RESUMEN

La presente investigación parte de la problemática de la falta de claridad legal en Perú respecto a la naturaleza de las stock options, ya sea como remuneración o incentivo laboral. Tiene como objetivo general determinar la naturaleza jurídico laboral de las stock options en el Perú, y como objetivos específicos: describir la finalidad y las características de las stock options, identificar los elementos determinantes para definir un concepto remunerativo en el ámbito laboral, describir las connotaciones jurídicas que tiene el incentivo laboral y proponer una alternativa para clarificar y armonizar el tratamiento legal de las stock options en el Perú, considerando las implicancias y consecuencias para los trabajadores y las empresas. Se adoptó un enfoque cualitativo, con nivel de investigación descriptivo y método inductivo, recopilando datos a través de entrevistas a expertos. Como conclusión, se determinó que las stock options en el Perú tienen una naturaleza predominantemente de incentivo laboral, caracterizadas por su falta de recurrencia en el pago y ausencia de libre disponibilidad, lo que las distingue de un concepto de remuneración tradicional; asimismo, se evidencia la necesidad de una regulación específica para brindar seguridad jurídica y claridad en su implementación.

Palabras Clave: Stock options, remuneración, incentivo laboral, carácter remunerativo, retención de talento.

ABSTRACT

This research addresses the problem of the lack of legal clarity in Peru regarding the legal nature of stock options, whether they constitute remuneration or a labor incentive. Its main objective is to determine the legal-labor nature of stock options in Peru. The specific objectives are to describe the purpose and characteristics of stock options, identify the key elements for defining a remunerative concept in the labor field, outline the legal connotations of labor incentives, and propose an alternative to clarify and harmonize the legal treatment of stock options in Peru, taking into account the implications and consequences for both workers and companies. A qualitative approach was adopted, with a descriptive research level and an inductive method, collecting data through expert interviews. The study concludes that stock options in Peru are predominantly labor incentives, characterized by a lack of recurring payment and the absence of free availability, distinguishing them from traditional remuneration. Likewise, there is a clear need for specific regulation to provide legal certainty and clarity in their implementation.

Keywords: Stock options, remuneration, labor incentive, remunerative nature, talent retention.

ÍNDICE

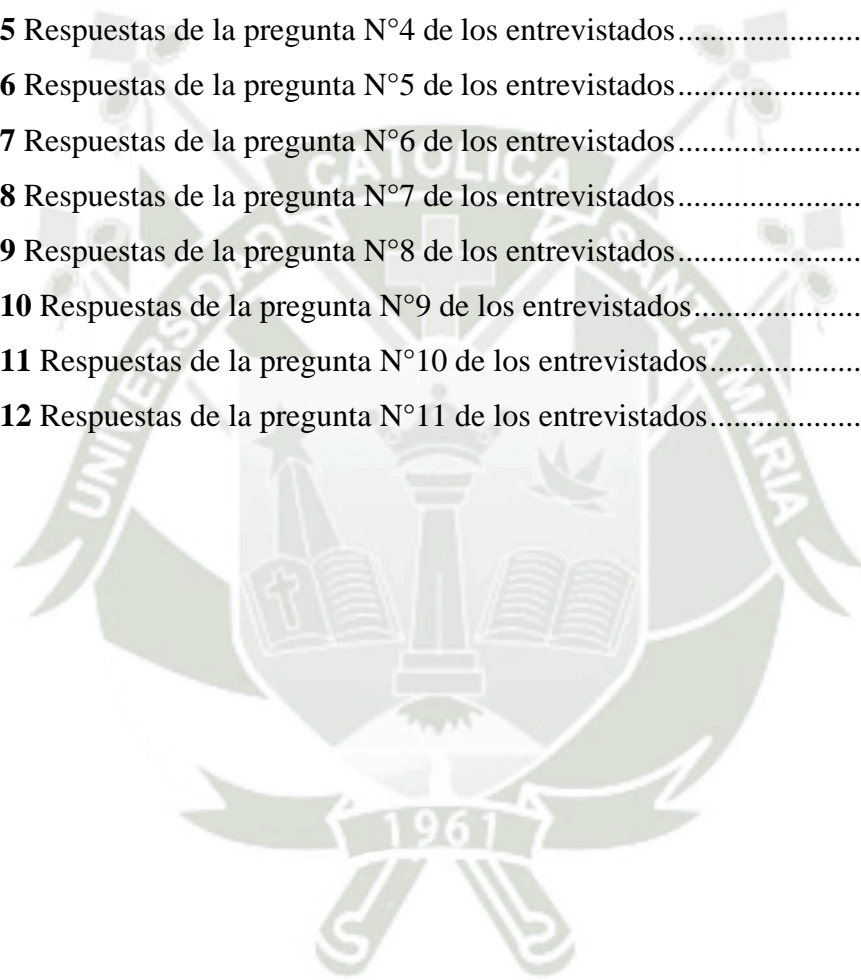
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	4
2. JUSTIFICACIÓN.....	5
2.1. Justificación académica	5
2.2. Justificación jurídica.....	5
2.3. Justificación social.....	6
3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	6
3.1. Problema principal	6
3.2. Problemas secundarios.....	6
4. OBJETIVOS.....	6
4.1. Objetivo general.....	6
4.2. Objetivos específicos	6
5. HIPÓTESIS	7
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	8
1. COGESTIÓN EMPRESARIAL	9
1.1. Participación en las utilidades.....	10
1.1.1. Utilidades legales	10
1.1.2. Utilidades voluntarias.....	11
1.2. Participación en la gestión	13
1.2.1. Comité de las empresas	13
1.2.3. Comité de Hostigamiento sexual.....	14
1.3. Participación en la propiedad.....	14
2. ALCANCES DE LAS STOCK OPTIONS	15
2.1. La participación del trabajador en la propiedad de acciones a lo largo de la historia en el Perú.....	15
2.1.1 Importancia de la participación de los trabajadores de las empresas	16
2.1.2. Naturaleza jurídica de la participación.....	16
2.1.3. Evolución de la participación de los trabajadores en la empresa.....	17

2.1.4. Antecedentes dentro de la legislación Constitucional.....	18
2.2. Antecedentes de las stock options en el Perú.....	18
2.3. Definición de Stock Options.....	20
2.4. Modalidades de las Stock Options.....	22
2.5. Finalidad de las Stock Options en el Ámbito Empresarial.....	24
2.6. Características de las Stock Options.....	26
2.7. Momento de Ejercicio de las Stock Options por los beneficiarios.....	26
3. LA OPCION EN LA LEY GENERAL DE SOCIEDADES.....	27
3.1. Cartera de acciones de una Sociedad.....	28
3.1.1. Autocartera originaria.....	29
3.1.2. Auto cartera derivada.....	31
4. COMPARACION ENTRE EL TRABAJADOR QUE HAYA EJERCIDO LA OPCION Y EL ACCIONISTA.....	31
4.1. Accionista.....	32
4.2. Trabajador que haya ejercido la opción.....	32
4.2. Trabajador que ejerció acciones frente al accionista.....	33
5. ASPECTOS JURÍDICOS DEL CONTRATO DE OPCION.....	34
5.1. Definición del Contrato de Opción.....	34
5.2. Regulación del Contrato de Opción en el Código Civil peruano.....	35
5.3. Stock Options en el Perú y otros países.....	36
6. NATURALEZA JURÍDICA DE LA REMUNERACION.....	37
6.1. Concepto de Remuneración.....	37
6.2. Marco Legal de la Remuneración en el Perú.....	37
6.3. Diferencias entre Remuneración y Beneficios No Remunerativos.....	38
7. INCENTIVOS LABORALES.....	40
7.1. Definición y Características de los Incentivos Laborales.....	40
8. ANÁLISIS COMPARADO DE LEGISLACIONES Y JURISPRUDENCIA SOBRE LAS STOCK OPTIONS.....	41
8.1. Estados Unidos.....	41
8.2. Reino Unido.....	43
8.3. Argentina.....	43
8.4. Costa Rica.....	44
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO Y OPERATIVO.....	45
1. Enfoque de investigación.....	46
2. Método de estudio.....	46
3. Nivel de investigación.....	46

4. Tipo de investigación	47
5. Población, Muestra y Muestreo.....	47
6. Técnicas.....	48
7. Instrumentos	48
8. Estrategia de recolección de datos	48
CAPITULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	49
1. RESULTADOS	50
1.1. Respecto al primer objetivo específico	51
1.2. Respecto al segundo objetivo específico	59
1.3. Respecto al tercer objetivo específico.....	64
1.4. Respecto al cuarto objetivo específico.....	72
1.5. Respecto al objetivo general	79
2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	86
a) Discusión del primer objetivo específico.....	86
b) Discusión del segundo objetivo específico.....	87
c) Discusión del tercer objetivo específico	89
d) Discusión del cuarto objetivo específico	90
e) Discusión del objetivo general.....	93
3. CONCLUSIONES	96
4. RECOMENDACIONES	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Lista de entrevistados	50
Tabla 2 Respuestas de la pregunta N°1 de los entrevistados.....	51
Tabla 3 Respuestas de la pregunta N°2 de los entrevistados.....	53
Tabla 4 Respuestas de la pregunta N°3 de los entrevistados.....	56
Tabla 5 Respuestas de la pregunta N°4 de los entrevistados.....	59
Tabla 6 Respuestas de la pregunta N°5 de los entrevistados.....	61
Tabla 7 Respuestas de la pregunta N°6 de los entrevistados.....	64
Tabla 8 Respuestas de la pregunta N°7 de los entrevistados.....	67
Tabla 9 Respuestas de la pregunta N°8 de los entrevistados.....	72
Tabla 10 Respuestas de la pregunta N°9 de los entrevistados.....	76
Tabla 11 Respuestas de la pregunta N°10 de los entrevistados.....	79
Tabla 12 Respuestas de la pregunta N°11 de los entrevistados.....	82



INTRODUCCIÓN

En el ámbito empresarial peruano, las stock options han emergido como una estrategia clave para fomentar la lealtad y productividad de los trabajadores, al otorgarles el derecho de adquirir acciones de la empresa a un precio prefijado, sujeto al cumplimiento de condiciones específicas. Sin embargo, la ausencia de regulación clara sobre este mecanismo genera incertidumbre en cuanto a su naturaleza jurídica: ¿constituyen un componente de la remuneración del trabajador o se trata de un incentivo laboral independiente? Esta indefinición conlleva implicaciones significativas para empleadores y trabajadores, afectando derechos laborales, obligaciones fiscales y la equidad en la compensación. Además, la implementación desigual de estos planes dentro de las empresas ha generado discrepancias en la percepción del beneficio, dificultando su uso como herramienta efectiva de gestión del talento.

Dado este contexto, resulta imprescindible una investigación que analice la naturaleza jurídica de las stock options en el Perú, proporcionando un marco normativo que oriente su aplicación. La falta de claridad legal no solo compromete la seguridad jurídica y la transparencia en las relaciones laborales, sino que también afecta la competitividad empresarial. Por ello, este estudio busca aportar a la discusión académica y jurídica, examinando si las stock options deben considerarse parte de la remuneración o un incentivo laboral sujeto a un tratamiento especial, con el fin de fortalecer la protección de los trabajadores y ofrecer seguridad a las empresas en la gestión de sus políticas de compensación.

La presente investigación se estructura en cuatro capítulos. En el primer capítulo, se plantea el problema de investigación, abordando la descripción del fenómeno, la justificación del estudio, la formulación de la pregunta central y los objetivos de la investigación. En el segundo capítulo, se desarrolla el marco teórico, en el que se analizan conceptos clave como la cogestión empresarial, la participación de los trabajadores en la propiedad, los antecedentes de las stock options en el Perú y su marco legal, así como su comparación con legislaciones extranjeras (Constitución Política del Perú, 1993). El tercer capítulo detalla la metodología utilizada, especificando el enfoque, método, tipo y nivel de investigación, además de las técnicas e instrumentos empleados para la recolección de datos. Finalmente, en el cuarto capítulo, se presentan y analizan los

resultados obtenidos, discutiendo su implicancia en el contexto jurídico y proponiendo recomendaciones para clarificar la regulación de las stock options en el Perú.

Se espera que los hallazgos de este estudio contribuyan a la generación de un marco normativo coherente y equitativo para las stock options, brindando seguridad jurídica tanto a empresas como a trabajadores, y promoviendo una mayor transparencia en la aplicación de este mecanismo de compensación. En este sentido, la investigación busca responder la pregunta central: ¿cuál es la naturaleza jurídico-laboral de las stock options en el Perú?





**CAPITULO I:
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el ámbito empresarial, las stock options se presentan como una estrategia innovadora orientada a promover la lealtad, productividad y alineación de intereses entre los trabajadores y la empresa, mediante el otorgamiento del derecho a comprar acciones de la compañía a un precio prefijado, sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones de desempeño y permanencia. A pesar de la creciente adopción de este mecanismo como parte de los paquetes de compensación en Perú, la ausencia de dispositivos normativos y regulación de las stock options introduce una serie de dilemas y desafíos, particularmente en lo que respecta a su clasificación legal: ¿deberían ser consideradas como un elemento de la remuneración del trabajador o meramente como un incentivo laboral adicional?

Esta incertidumbre legal se traduce en significativas implicancias para ambos, empleadores y trabajadores, en términos de derechos laborales, obligaciones fiscales y beneficios económicos asociados. La indefinición en la normativa laboral y mercantil del país propicia interpretaciones dispares que pueden comprometer la seguridad jurídica, la equidad en el tratamiento de los empleados y la planificación estratégica de las empresas respecto a la gestión de talento y políticas de compensación.

Adicionalmente, la implementación diversificada de los planes de stock options por parte de las empresas, que oscila desde asignaciones uniformes para todos los empleados hasta esquemas selectivos que benefician a determinados niveles jerárquicos o roles específicos, podría generar disparidades y conflictos internos. A esto se suma la problemática en la valoración de estas opciones y la determinación del momento adecuado para ejercerlas, lo cual afecta la percepción del valor real de este beneficio por parte de los trabajadores y plantea retos adicionales en términos de equidad y gestión de recursos humanos.

En este complejo escenario, surge la necesidad imperativa de investigar y clarificar la naturaleza jurídica de las stock options en el marco legal peruano, con el fin de establecer un enfoque normativo coherente que regule su aplicación y manejo eficaz, asegurando así la protección de los derechos de los trabajadores y brindando un marco regulatorio claro para las empresas. Esta investigación pretende aportar al debate legal y académico,

explorando si las stock options deben ser integradas en la categoría de remuneración de los trabajadores, con todas las implicancias legales y fiscales que ello conlleva, o si deben ser tratadas exclusivamente como un incentivo laboral, distinto de la remuneración, y por ende sujetas a un régimen jurídico especial. La clarificación de este aspecto es crucial para proporcionar seguridad jurídica, promover la transparencia y el uso efectivo de las stock options como una herramienta estratégica de motivación y retención del talento humano en el Perú, contribuyendo así al desarrollo y competitividad de las empresas en el mercado.

2. JUSTIFICACIÓN

2.1. Justificación académica

La investigación se presenta como una contribución significativa al ámbito académico al explorar la complejidad y los matices de las stock options para abordarlo dentro del marco legal laboral peruano. Dado que las stock options representan un mecanismo de compensación emergente y que no se encuentra regulado en el contexto peruano, este estudio aportará claridad conceptual y jurídica a un tema de creciente interés. Al investigar si las stock options deben ser consideradas como parte de la remuneración o como un incentivo laboral, el trabajo profundizará en la comprensión de las relaciones laborales modernas, ofreciendo una base teórica sólida para futuras investigaciones y debates legales. Este enfoque no solo enriquecerá la literatura académica en derecho laboral y empresarial, sino que también preparará el terreno para un análisis más profundo de las prácticas de compensación en el mercado laboral peruano.

2.2. Justificación jurídica

Desde una perspectiva jurídica, este proyecto es crucial para abordar el vacío legal en la legislación peruana sobre la clasificación y el tratamiento de las stock options. La investigación propone examinar y definir la naturaleza jurídica de las stock options, lo cual es fundamental para establecer un marco legal claro que regule su aplicación y gestión. Al determinar si las stock options se encuadran dentro de la categoría de remuneración o incentivos laborales, se busca proporcionar seguridad jurídica tanto para las empresas como para los trabajadores, asegurando un tratamiento equitativo y coherente en términos de derechos laborales y obligaciones fiscales. Esta claridad es imprescindible para la correcta administración de justicia y para el diseño de políticas de compensación justas y eficaces en el ámbito empresarial peruano.

2.3. Justificación social

La investigación tiene una notable justificación social, considerando que el uso de las stock options afecta directamente a la calidad de vida y las oportunidades económicas de los trabajadores peruanos. Al clarificar la naturaleza jurídica de las stock options, el estudio busca promover un ambiente laboral más justo y transparente, donde los derechos de los trabajadores sean adecuadamente protegidos y las empresas puedan utilizar este mecanismo de forma efectiva y equitativa. Esta investigación tiene el potencial de influir en la formulación de políticas laborales que reconozcan y se adapten a las nuevas formas de compensación, promoviendo así la retención del talento y la competitividad empresarial en el Perú. Al fomentar un entendimiento claro de las implicancias legales y económicas de las stock options, este trabajo contribuye a la construcción de un mercado laboral más inclusivo y dinámico, que se alinee con las necesidades y expectativas de la fuerza laboral contemporánea.

3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Problema principal

- ¿Cuál es la naturaleza jurídico laboral de las stock options en el Perú?

3.2. Problemas secundarios

- ¿Cuál es la finalidad y las características de las stock options?
- ¿Cuáles son los elementos determinantes para definir un concepto remunerativo en el ámbito laboral?
- ¿Qué connotaciones jurídicas tiene el incentivo laboral?
- ¿Qué alternativa se debe proponer para clarificar y armonizar el tratamiento legal de las stock options en el Perú, considerando las implicancias y consecuencias para los trabajadores y las empresas?

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo general

- Determinar la naturaleza jurídico laboral de las stock options en el Perú.

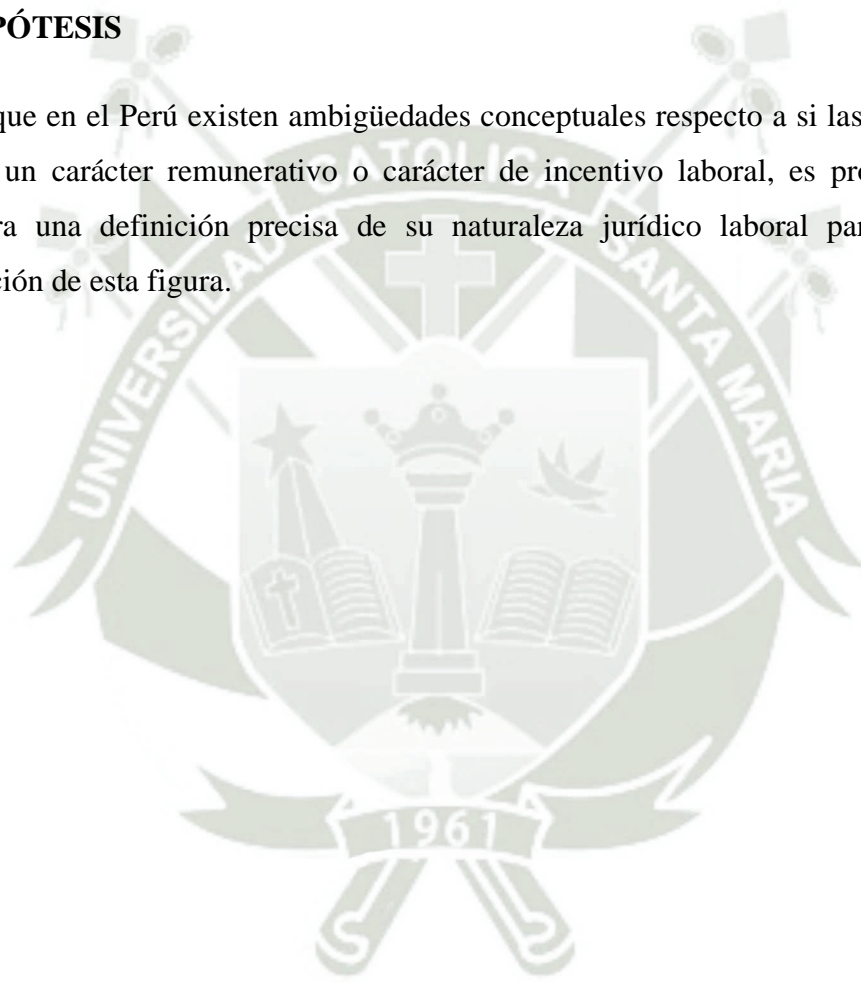
4.2. Objetivos específicos

- Describir la finalidad y las características de las stock options.

- Identificar los elementos determinantes para definir un concepto remunerativo en el ámbito laboral.
- Describir las connotaciones jurídicas que tiene el incentivo laboral.
- Proponer una alternativa para clarificar y armonizar el tratamiento legal de las stock options en el Perú, considerando las implicancias y consecuencias para los trabajadores y las empresas.

5. HIPÓTESIS

Dado que en el Perú existen ambigüedades conceptuales respecto a si las stock options tienen un carácter remunerativo o carácter de incentivo laboral, es probable que se requiera una definición precisa de su naturaleza jurídico laboral para la correcta aplicación de esta figura.





**CAPITULO II:
MARCO TEÓRICO**

MARCO TEÓRICO

1. COGESTIÓN EMPRESARIAL

Nuestra vigente Constitución Política estipula en su artículo 29 que el Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación (Constitución Política del Perú, 1993, art. 29). De este modo, consideramos que la regulación de nuestra Carta Magna es demasiado escueta, especialmente en comparación con el artículo 56 de la nuestra anterior Constitución del año 1979, donde se desarrolló una regulación más amplia de los derechos de los trabajadores en la empresa y su vinculación en las participaciones correspondientes (Constitución Política del Perú de 1979, 1979, art. 56). Esta regulación –más detallada y específica – generó un alcance avanzado e importante en cuanto a las necesidades de los trabajadores quienes requieren evidentemente una mayor atención por parte de la empresa. Por ello, se adoptaban una serie de medidas para mejorar el factor humano en la empresa y su calidad productiva. No obstante, ante la modificatoria (con recorte extremo) efectuada por el legislador constituyente, se decidió suprimir estos primeros alcances vinculados a las participaciones de los trabajadores, produciendo una desatención de este tema en específico y; consecuentemente, una menor protección de los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, el Decreto Legislativo N° 677 de fecha 6 de octubre de 1991, que regula la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Congreso de la República, 1991), sí comprendió de manera global las mencionadas tres formas de participación de los trabajadores en la empresa, incluyendo innovaciones como la constitución de comités destinados a mejorar la producción y productividad de la misma.

Siendo ello así, existe un debate sobre si es adecuado o no tratar legislativamente de modo integral las formas de participación de los trabajadores en las empresas, puesto que, aquí surgen dos posturas: i) por un lado, aquella que sostiene que al normarse de manera global se les estaría limitando y cerrando a nuevas formas de participación (como señaló la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley N° 3071, que afirma que la participación de los trabajadores en la empresa ofrece los peores resultados cuando es impuesta, debiendo

surgir ella de la voluntad de los actores sociales, como un mecanismo que estimule y una a trabajadores y empresa en torno a objetivos comunes) y, ii) por otro lado, está la postura que argumenta que es mejor regular todo por cuestiones de seguridad jurídica (Echaiz Moreno, 2021) y brindar un mejor marco de aplicación a conceptos no regulados por la norma.

1.1. Participación en las utilidades

Bajo el desarrollo normativo previamente descrito, corresponde señalar que la participación en las utilidades si bien está regulada en nuestra Constitución Política y por el Decreto Legislativo N° 892 (1996), esta regulación establece de manera general cómo debe llevarse a cabo este proceso. En términos de participación en la gestión empresarial, podemos considerarla como una forma muy leve de cogestión, ya que los trabajadores no asumen ninguna responsabilidad en la dirección o en la toma de decisiones de la empresa. Su rol se limita exclusivamente a recibir un porcentaje de las utilidades generadas por la empresa.

Al finalizar cada año fiscal, se realiza el reparto de utilidades, en el cual los trabajadores reciben una parte de los beneficios financieros obtenidos por la empresa. Este porcentaje específico que se asigna a los trabajadores está claramente estipulado en el marco legal proporcionado por el Decreto Legislativo N° 892, dispositivo jurídico que asegura que los trabajadores obtengan una participación justa en las utilidades, reforzando su derecho a beneficiarse del éxito financiero de la empresa sin involucrarse directamente en la gestión o decisiones estratégicas de la misma.

1.1.1. Utilidades legales

De manera precisa, las utilidades legales son aquellas que son establecidas conforme a ley, de manera específica al Decreto Legislativo N°892, el cual conforme a su artículo 2 regula el porcentaje de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa conforme a la distribución de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos (Decreto Legislativo N° 892, 1996). Las participaciones en las utilidades tendrán que ser calculadas sobre el saldo de la renta imponible, respecto al ejercicio gravable que se resulte posterior de haber compensado las pérdidas de ejercicios previos conforme a las normativas del Impuesto a la Renta.

Por otro lado, el artículo 5 del presente Decreto Legislativo señala que van a contar con el derecho a participar en las utilidades todos aquellos trabajadores los cuales hayan

cumplido la máxima jornada de trabajo establecido por la empresa, ya sea la misma conforme a un plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades señaladas por el Título III del TUO del Decreto Legislativo N° 728 (Decreto Supremo 003-97-TR , 1997) y además del régimen laboral agrario. El artículo en mención señala también que, aquellos trabajadores que cuenten con una jornada inferior a la máxima establecida podrán participar de las utilidades de manera proporcional a la jornada trabajada. Por último, se señala además la participación en igualdad de condiciones a los trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, y que se haya visto reflejado en un descanso médico que se encuentre debidamente acreditado.

En relación con la participación que corresponde a los trabajadores el artículo 6 establece que la misma tendrá que ser distribuida hasta los 30 días naturales posteriores de que se venzan las disposiciones legales, para que se produzca la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta. Se establece además que en el momento en que se realice el pago de la participación de las utilidades, las empresas deberán de entregar a los trabajadores y a los extrabajadores que cuenten con el derecho a este beneficio una liquidación donde se mencione la manera en que ha sido calculado.

Es importante precisar que el Decreto Legislativo N° 892 estipulada apartados fundamentales sobre las utilidades legales, donde se encuentran, por ejemplo, el porcentaje de distribución, los criterios de distribución y el cumplimiento. Por lo que, las utilidades legales van a contar con papel relevante para el bienestar de los trabajadores, pues las mismas implican un reconocimiento tangible de su contribución con el éxito de una empresa (Decreto Legislativo N° 892, 1996).

De esta manera, tomando en cuenta la naturaleza de este concepto y tal como ha sido desarrollado su ámbito de aplicación a nivel legal, es de advertirse que este beneficio nace de una obligación legal del empleador (no de su voluntariedad) que, si bien constituye un concepto de libre disponibilidad es un ingreso no remunerativo y no computable para efecto del cálculo de beneficios sociales, tales como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

1.1.2. Utilidades voluntarias

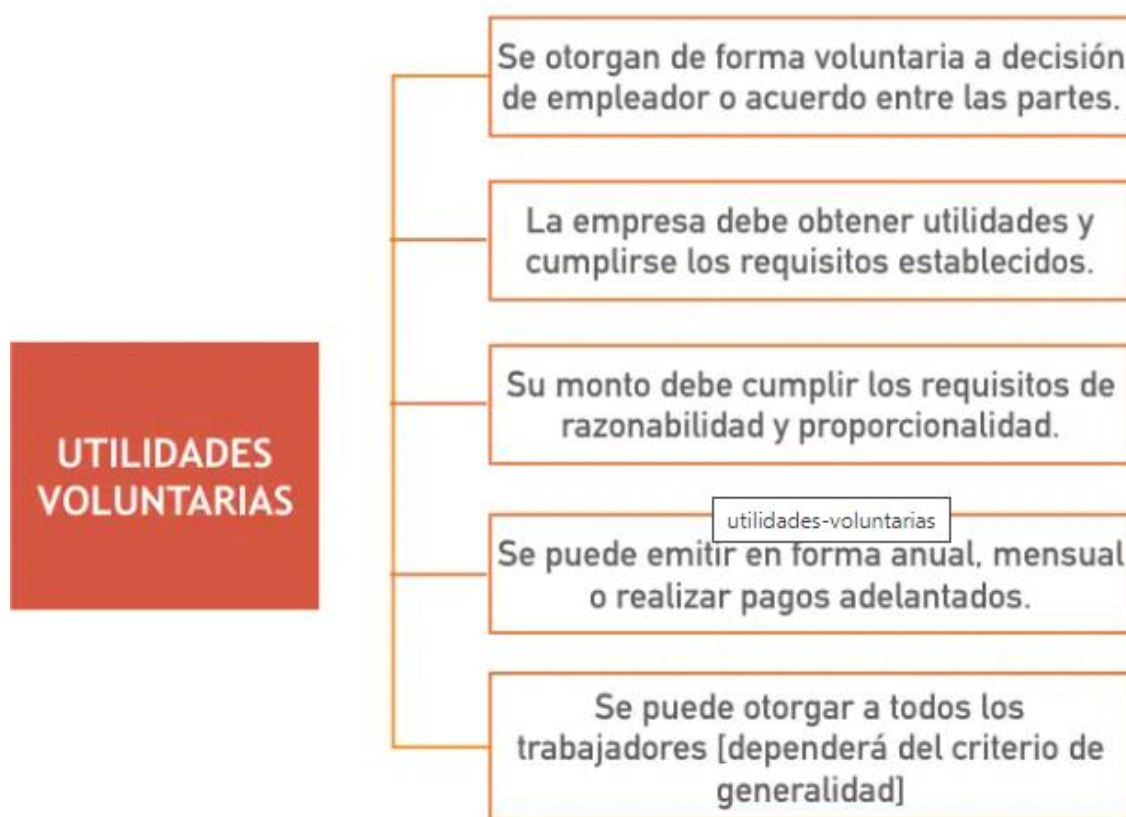
Por su parte, las utilidades voluntarias, a comparación de las utilidades legales van a depender netamente de la voluntad de la empresa. Al respecto, en palabras de Requejo (2020) sostiene que la diferencia entre ambos tipos de utilidades es que las utilidades

legales son obligatorias siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos; mientras que, por otro lado, en las entidades voluntarias es posible que la empresa puede elegir a qué trabajadores les será entregado. La autora precisa, además, que el empleador en las utilidades voluntarias va a contar con la posibilidad de fijar un sistema de pago de utilidades voluntarias que son otorgadas unilateralmente a sus trabajadores, o conforme a un convenio (sea individual o colectivo), de manera complementaria o adicionalmente a las utilidades legales.

Cabe precisar, además, que generalmente este tipo de utilidades pueden ser un beneficio en favor de los trabajadores y suelen basarse en criterios internos en relación al desempeño y productividad. Este tipo de utilidades van a poder variar de manera significativa según cada empresa.

Torres (2023) establece el siguiente cuadro en relación con las utilidades voluntarias:

Imagen 01: Utilidades Voluntarias



Fuente: Torres (2023)

1.2. Participación en la gestión

En nuestra legislación, específicamente en el Decreto Legislativo N° 677, se propone la formación de comités de trabajadores. Estos comités están diseñados para permitir la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, con el objetivo de mejorar la producción y la productividad. La inclusión de los trabajadores en estos procesos no solo busca beneficiar a los empleados, sino también contribuir al éxito y sostenibilidad de la empresa a través de una gestión más colaborativa y participativa.

Se supone que el trabajador desempeña un rol más activo, ya que sus opiniones y decisiones son consideradas por quienes dirigen la empresa. La participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa implica su derecho a intervenir e influir en el ámbito de poder del titular de la empresa. Este enfoque recalca la importancia del papel que desempeñan los trabajadores, ya que no solo toman decisiones que los benefician directamente, sino que también afectan el destino y la dirección de la empresa en su conjunto.

1.2.1. Comité de las empresas

Conforme a lo señalado por Personio (S.f) es un órgano representativo del conjunto de trabajadores que se desarrolla en la empresa o en el centro del trabajo para la defensa de sus intereses. Al respecto, El Peruano (2021) conforme lo sostenido por Sunafil, resalta que toda empresa que cuente con 20 trabajadores a más, tendrán que contar con un comité de seguridad y de salud en el trabajo, mientras que aquellas empresas que cuenten con menos de 20 trabajadores tendrán que contar con un supervisor.

Respecto al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) conforme a lo establecido por el Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo (2015) es uno de los elementos que forma parte del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo; siendo un órgano bipartito y paritario. El Comité de Seguridad implica una herramienta que contribuye una adecuada implementación de un sistema de gestión de salud integral, conforme a un seguimiento de las medidas de prevención que se llegue adoptar en base la evaluación de riesgos que se realice, contribuyendo con la supervisión, la asesoría y vigilancia de lo establecido por el Reglamento Interno SST.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es una herramienta fundamental para asegurar el funcionamiento adecuado del sistema de seguridad y salud del trabajo, conforme a una participación activa de los trabajadores en un comité paritario

conformado por representantes del empleador y los representantes elegidos por los propios trabajadores. (Diario del Bicentenario, 2021)

1.2.3. Comité de Hostigamiento sexual

Conforme a lo señalado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024) el presente Comité se encarga de investigar y emitir recomendaciones de sanción además de otras medidas adicionales para prevenir que se produzcan casos de hostigamiento sexual en los centros laborales que cuenten con 20 a más trabajadores. En relación a los centros laborales que cuenten con menos de 20 trabajadores, el Comité lo asume un Delegado.

Es importante precisar además que la finalidad del presente Comité está orientada a garantizar la participación de los trabajadores durante el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. El comité se encuentra conformado por un total de dos representantes de los trabajadores titulares y suplentes, además de dos representantes del empleador, titulares y suplentes.

1.3. Participación en la propiedad

La participación en la propiedad constituye la forma más elevada de cogestión, ya que el trabajador se convierte en titular de la empresa. Al poseer, por ejemplo, una cantidad determinada de acciones dentro de la empresa, el trabajador adquiere el estatus de accionista. Como accionista, no solo participa en el reparto de utilidades, sino que también interviene en la adopción de decisiones, actuando de manera que promueva la productividad y el éxito de la empresa. En este sentido, la participación en la propiedad permite a los trabajadores influir directamente en el rumbo de la empresa, tomando decisiones que no solo los beneficien a ellos mismos, sino que también aseguren la viabilidad y prosperidad de la empresa a largo plazo. Este nivel de implicación y responsabilidad es significativo, ya que alinea los intereses de los trabajadores con los objetivos corporativos, fomentando un entorno de cooperación y compromiso mutuo.

Del mismo modo Morgado (2021), sostiene que la auténtica participación del trabajador en la empresa se da cuando se le otorga o reconoce el derecho de propiedad debido a su condición de trabajador, y no por ser propietario total o parcial de la empresa. En consecuencia, se habla de participación genuina cuando los trabajadores, en su calidad de tales, no solo desempeñan las tareas para las que fueron contratados, sino que también ejercen ciertos derechos en relación con la gestión de la empresa. Esto incluye, por

ejemplo, participar en el proceso de toma de decisiones, supervisar la implementación de dichas decisiones, involucrarse en su ejecución y en la resolución de los conflictos que puedan surgir.

En resumen, se trata de compartir algunas de las funciones organizativas, legislativas y ejecutivas propias de la administración de la empresa.

La participación de los trabajadores en el capital de la empresa implica su involucramiento en la propiedad de la misma. Esta participación puede fomentar dos tipos diferentes de utopías. En una de ellas, la participación sería un paso hacia la propiedad significativa, mayoritaria o total de la empresa, restringiendo o eliminando la participación de los propietarios originales. En la otra utopía, la participación llevaría a la integración del trabajador en la empresa y sus valores, minimizando o eliminando los objetivos reivindicativos, de oposición conflictiva o de transformación radical que podrían motivar al trabajador o a las organizaciones que lo representan (Morgado Valenzuela, 2021).

Estas utopías se nutren y a la vez promueven conceptos como la democracia económica, la humanización del trabajo, la reducción de la alienación y, la seguridad y satisfacción laboral. Además, ambas utopías suelen coexistir en un mismo esfuerzo de participación, aunque con diferentes grados iniciales de intencionalidad.

2. ALCANCES DE LAS STOCK OPTIONS

2.1. La participación del trabajador en la propiedad de acciones a lo largo de la historia en el Perú

A efectos de poder desarrollar el presente apartado, es importante precisar como menciona Neffa (2020) que el derecho a participar en una empresa se encuentra fundamentado en la dignidad de la persona humana y en el valor propio del trabajo. El autor define a los trabajadores como individuos heterogéneos, en cuanto sus capacidades y potencialidades laborales, además de los efectos que causen las condiciones y el ambiente del trabajo sobre todas las dimensiones de su personalidad.

Dentro del ámbito nacional los derechos de los trabajadores a participar de las acciones de una empresa (junto con las otras formas de participación) se encuentran reconocidos en el sistema jurídico. (Parédez Neyra, S.f).

2.1.1 Importancia de la participación de los trabajadores de las empresas

El reconocimiento que se establece en el sistema jurídico implica el reconocimiento de la importancia de la participación de los trabajadores en las empresas. Al respecto, Neffa (2020) precisa los siguientes aspectos donde se denota esta importancia:

1. La importancia radica en primer lugar en razones éticas, pues el trabajador va a poner en disposición de la empresa sus capacidades a efectos de producir bienes o servicios, sin cuyo aporte la empresa no podría generar valor.
2. La participación implica la existencia de un medio para defender y promover los derechos del trabajador. Los instrumentos de participación implican además una expresión de principios que suponen una alternativa a los conflictos socio-laborales pretendiendo cristalizar de maneras organizativas una concepción solidaria de las relaciones sociales y de la empresa, la cual se encuentra orientada a establecer una comunidad de intereses entre las partes de las relaciones laborales. El autor recalcar que el participar y negociar no implica que no se cuestionen las políticas y decisiones que tome la empresa.
3. Genera una democracia económica o industrial, la cual implica el reconocimiento a los trabajadores de poder participar mediante instituciones en la gestión de la empresa y en la adopción de decisiones.
4. Va a generar conforme a los mecanismos de participación que el trabajador cuente con el derecho a expresarse, contando además con un margen de libertad.
5. Conforme a la Psicología del trabajo y de las Organizaciones y gestión de empresa, las participaciones de los trabajadores en los diversos niveles de la empresa pueden generar una mayor eficacia en la organización.
6. Históricamente también se ha logrado verificar que la existencia de organismos participativos los cuales se desarrollen de manera adecuada va a poder reducir el número de conflictos laborales.

2.1.2. Naturaleza jurídica de la participación

Tanto el concepto como la realización y clasificación de la participación se engloba en una prestación, la cual es obligatoria conforme a la normativa constitucional. En las formas de participación (de gestión y de propiedad) el Estado únicamente se encuentra supeditado a “facilitar” el acceso de los trabajadores en las decisiones netamente empresariales, más no establece una obligación para ello. (Parédez Neyra, S.f).

Lo mencionado guarda relación con lo establecido por el artículo 29 de la Carta Magna, el cual precisa el reconocimiento del Estado a promover otras formas de participación distintas a las utilidades. Bajo esta misma línea, Parédez (S.f) citando a Sayao, recalca que el Estado, deberá de promover las formas de participación que son permitidas en la Constitución, pero las mismas no tienen que ser impuestas, sino que se debe de propiciar de que las mismas se den a raíz de la voluntad de las partes.

En relación de la aplicación en las empresas es pertinente citar a Carrillo (1993) quien sostiene que el derecho a la participación cuenta con un carácter universal que obliga a su aplicación a todas las empresas, de manera independiente de la actividad que realicen o del servicio que desarrollen, de su tamaño o del lugar donde se encuentren ubicados.

Conforme a lo mencionado, Parédez (S.f) sostiene que la participación debe de estar dirigida a todo el universo de trabajadores, considerando las distintas modalidades empresariales junto con el reconocimiento del derecho, puesto que, no puede configurarse en una sola vertiente (en referencia a la participación de utilidades) sino que además a las otras establecidas por la doctrina y otras formas que pueden aparecer conforme al transcurso del tiempo.

2.1.3. Evolución de la participación de los trabajadores en la empresa

Como precisa Parédez (S.f) la visión de empresa desde una óptica tradicional implica la existencia de un poder de mando o autoridad que, conforme a la normativa y mandatos específicos obliga al cumplimiento de determinadas reglas o estatutos. En suma, las personas que acepten y cumplen estas condiciones, lo realizan a cambio de una retribución. Por otro lado, el encargarse de una empresa desde una óptica moderna implica introducir métodos de gestión mediante los cuales se impulsa la competitividad y productividad de la misma; siendo este el motivo por el cual los sistemas de participación de los trabajadores pretenden promover el rendimiento de estos mediante un trabajo en equipo. El autor recalca también que la idea de que los trabajadores participen en la empresa de distintas maneras, corresponde a la configuración del sistema económico contemporáneo; pues lo que se busca es que el Estado al reconocer dicho derecho, tendrá que velar para que se verifique su cumplimiento.

De manera directa sobre la participación en la propiedad, la misma va a constituir una forma más profunda en relación a su participación. La misma va a implicar en palabras de Parédez (S.f) que los trabajadores se llegaran a convertir en dueños de una parte del

capital social. Mediante la presente modalidad los trabajadores terminarán asumiendo la condición de propietarios en forma conjunta con los socios constituidos, asumiendo las obligaciones y derechos con que cuenta todo socio, de manera independiente de que sea trabajador de la misma empresa.

2.1.4. Antecedentes dentro de la legislación Constitucional

En referencia a los antecedentes de lo regulado por el artículo 29 de la Constitución, se encuentran la Constitución de 1933 y la de 1979, en relación a la primera de ellas la Carta Magna de 1933 mediante el artículo 45 establecía el favorecimiento por parte del Estado a un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas, además de contar con la facultad de legislar sobre los demás aspectos de las relaciones entre aquellos y estas, y de manera primordial la defensa sobre los empleados y trabajadores de manera general.

Al respecto Parédez (S.f) sostiene que tanto la Constitución de 1933 como la de 1993 reconocen (aunque con maneras distintas a ser redactadas) el concepto de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, lo que no implica que otras maneras de participación no estén admitidas, sino, que al establecer una cláusula general se busca incluir otras maneras de participación que podrán ser desarrolladas por la ley.

Respecto a la Constitución de 1979, establecía mediante su artículo 56 que el Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la gestión y utilidad de la empresa, conforme a la modalidad de esta. Se señala además que la participación de los trabajadores se va a poder extender a la propiedad en las empresas cuya naturaleza jurídica no lo llega a impedir. Por lo que, en comparación de la Constitución de 1933 y 1993, se reconoce de manera expresa, el derecho a los trabajadores de poder participar en la gestión de la empresa, la propiedad y en las utilidades.

2.2. Antecedentes de las stock options en el Perú.

Los planes de stock options (opciones de acciones en adelante) surgieron a mediados del siglo pasado como una forma de implicar al personal en los objetivos de la empresa, esto se logró mediante una distribución adecuada de la propiedad, permitiendo a los empleados superar sus limitaciones con ingresos residuales y, al mismo tiempo, generar más ganancias para los propietarios y empleadores; sin embargo, no fue hasta la década de los setenta que estos planes comenzaron a desarrollarse significativamente para los

trabajadores en los Estados Unidos, otorgándoles importantes beneficios. Desde allí, esta práctica se extendió a Europa y, más recientemente, a América Latina.

Es así que, durante los años 1970 y 1980, se popularizó globalmente la práctica de proporcionar a los directivos de las empresas bonos anuales, los cuales llegaron a representar entre el 20% y el 50% de su remuneración total. Esta situación causó inquietud entre los accionistas, quienes consideraban que este esquema incentivaba una perspectiva empresarial demasiado centrada en el corto plazo por parte de los directivos. En respuesta a estas preocupaciones, se tomó la decisión de implementar planes de las stock options con el fin de asegurar que los directivos se comprometieran con una gestión orientada al largo plazo (Lora Álvarez, 2000).

En Perú, este asunto es bastante reciente y actualmente se está implementando principalmente en empresas transnacionales (Lora Álvarez, 2000). No obstante, podemos mencionar los primeros indicios relacionados con la entrega de acciones a favor de los trabajadores.

Según Dongo Cárdenas (2004), en su Proyecto de Ley, las acciones de inversión tuvieron sus primeros antecedentes en el artículo 45 de la Constitución de 1933, que establecía que el Estado debía fomentar la participación de los trabajadores en los beneficios de sus empresas. Este principio se concretó en 1970 cuando el Gobierno Revolucionario de la Fuerza Armada del General Velasco promulgó el Decreto Ley N° 18384, creando la Comunidad Industrial para el Sector Empresarial. La Ley General de Industrias de 1970 obligaba a las empresas a emitir "acciones" a favor de los trabajadores, las cuales no podían ser transferidas a terceros.

En 1977, el Decreto Ley N° 21789 modificó el esquema cooperativista de la comunidad industrial, permitiendo a los trabajadores recibir directamente las acciones, ahora denominadas acciones laborales, con restricciones para su transferencia. Estas acciones se registraron en una cuenta denominada Cuenta Participación Patrimonial del Trabajo, distinta a la Cuenta Capital Social. En 1979, la CONASEV (Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores) permitió que las acciones laborales se inscribieran en la bolsa junto con las acciones representativas del capital social.

La Ley N° 23407 de 1982 eliminó las restricciones de transferencia de las acciones laborales, permitiendo su venta a terceros y rompiendo la relación directa entre trabajador y acción. En 1991, el Decreto Legislativo N° 677 reconoció las acciones laborales como

valores mobiliarios y les otorgó derechos sobre los dividendos, cambiando su nombre a acciones de trabajo. Además, confirmó la existencia de la Cuenta Participación Patrimonial de Trabajo y otorgó un derecho a una distribución preferencial de dividendos hasta que las empresas acordaran su redención con los titulares, un hecho que no ha ocurrido hasta hoy.

En 1998, la Segunda Disposición Final de la Ley N° 27028 eliminó el dividendo preferencial de las acciones de trabajo, renombrándolas como acciones de inversión y reafirmando su carácter de valor mobiliario. Esta ley también sustituyó la Cuenta Participación Patrimonial de Trabajo por la Cuenta de Acciones de Inversión. El artículo 2 de la Ley N° 27028 otorgó a los titulares de las acciones de inversión derechos como participar en la distribución de dividendos y mantener su proporción en caso de aumento de capital, pero no el derecho a votar en las Juntas Generales de Accionistas, dejándolos sin voz ni voto en los asuntos societarios.

Respecto a lo mencionado líneas arriba, si bien bajo un esfuerzo del Gobierno se intentó incluir una forma de participación de los trabajadores en las acciones de la empresa y regular su aplicación, es necesario advertir que las stock options son significativamente diferentes de las antiguas acciones laborales emitidas en favor de los trabajadores.

Mientras que las acciones laborales eran obligatoriamente emitidas y automáticamente se convertían en propiedad de los trabajadores en cuyo nombre se emitían, las stock options son completamente voluntarias. Esto significa que, a diferencia de las acciones laborales, que podían ser adquiridas mediante compra o recibidas gratuitamente según el caso, las stock options se ofrecen a los empleados como una opción adicional que pueden elegir aceptar o no, sin obligación alguna (Llaque Sánchez & Núñez Reyes, 2019)

En resumen, las stock options presentan una mayor flexibilidad y voluntariedad en comparación con las antiguas acciones laborales, las cuales eran de carácter obligatorio y podían implicar costos para los trabajadores. Así, desde una perspectiva moderna, estos planes de adquisición de acciones estarían generando un enriquecimiento a diversos trabajadores pero bajo una figura mas optativa que podría ser implementada a efecto de generar mejores condiciones laborales y mejor rendimiento empresarial.

2.3. Definición de Stock Options

Alva Matteucci (2015), refiere que las stock options (“opciones de acciones” en adelante), son un medio que las empresas emplean con el objetivo de fomentar la permanencia de

sus trabajadores, especialmente aquellos en posiciones gerenciales que son clave para la organización. Al implementar esta estrategia, las empresas buscan fortalecer la lealtad de estos empleados, minimizando las probabilidades de que abandonen la compañía, ya sea por decisiones personales como la renuncia, o por ofertas de trabajo atractivas de empresas competidoras. Este enfoque no solo ayuda a retener talento crucial, sino que también reduce el riesgo de fuga de conocimiento y habilidades valiosas hacia la competencia.

Las stock options son un mecanismo de compensación que las empresas utilizan para otorgar a empleados, directivos o administradores el derecho de comprar acciones de la empresa a un precio prefijado durante un período determinado (Merino Madrid, 2011). Este programa puede incluir diversos elementos, como el activo subyacente (generalmente acciones de la empresa), el precio de ejercicio (el precio fijado para adquirir las acciones), el valor de mercado de las acciones, períodos de espera antes de que las opciones puedan ser ejercidas, y en algunos casos una prima por el derecho de opción, aunque frecuentemente no se requiere un pago dado que las opciones se ofrecen como parte de la compensación laboral. El objetivo principal de ofrecer estas opciones es alinear los intereses de los empleados con los de la empresa, incentivándolos a contribuir al éxito de la empresa, lo que a su vez incrementa el valor de sus acciones.

Ezeta (2010) explica que las stock options son un derecho otorgado al beneficiario para comprar acciones según las condiciones fijadas al momento de su concesión. Este derecho es exclusivo del trabajador, quien tiene la libertad de decidir, independientemente del método de concesión, si desea adquirir todas o parte de las acciones ofrecidas, dentro del período establecido. Esto permite al trabajador tomar decisiones informadas sobre su inversión en función de sus necesidades y las condiciones del mercado.

Por otro lado, Echaiz (2021) señala que, debido al compromiso del trabajador, este se integrará más profundamente en la empresa, ya que le interesa que la compañía sea productiva para que las acciones no pierdan su valor durante ese tiempo. Este enfoque no solo beneficia a los trabajadores, quienes ven reflejado su esfuerzo en el valor de sus acciones, sino que también favorece a los demás accionistas al promover un ambiente de mayor productividad y estabilidad dentro de la empresa. Sobre esto, Carrasco (2019), resalta que el beneficio de este mecanismo para los trabajadores radica en que el precio de las acciones al momento de ejercer la opción es generalmente mayor que el precio al cual fueron adquiridas inicialmente. Esto significa que los trabajadores pueden comprar

las acciones a un precio más bajo y, luego, venderlas a un precio más alto, obteniendo así una ganancia significativa. Esta ventaja financiera actúa como un incentivo para que los empleados se comprometan más con el éxito de la empresa, ya que su desempeño está directamente relacionado con el valor de las acciones que poseen. Destaca que las stock options se caracterizan por cinco elementos principales: constituyen un plan para la futura adquisición de acciones, involucran a dos partes (la empresa y el empleado), se formalizan mediante un contrato específico de opción, establecen un plazo determinado para ejercer la opción, y fijan el precio de las acciones en el momento de la firma del contrato. El propósito de las stock options, según Echaiz Moreno, es promover la implicación y el compromiso de los empleados con la empresa, motivándolos a desempeñarse de manera eficiente y productiva para aumentar el valor de la empresa y, consecuentemente, el valor de las acciones que podrían adquirir en el futuro.

En el ámbito jurisprudencial internacional, la Sentencia N° 3295/2000 del Tribunal Supremo de España, del 24 de octubre de 2001, ya indicó que las stock options son un derecho que el empleador otorga al trabajador, ya sea de manera onerosa o gratuita, permitiéndole adquirir acciones de la empresa o de una entidad vinculada dentro de un plazo específico. Este derecho establece un precio para las acciones, que generalmente corresponde al valor de mercado de las mismas en la fecha en que se concede.

2.4. Modalidades de las Stock Options

Sandra Echaiz Moreno (2021) describe que las stock options, según su desarrollo en la amplia práctica del Derecho comparado, se dividen en dos modalidades bien definidas. Así lo menciona:

1) Opción call: En esta modalidad, participan dos partes esenciales: el emisor y el tenedor. El emisor asume la obligación de vender un activo específico, mientras que el tenedor adquiere el derecho de comprar dicho activo. Esta transacción se acuerda para ser realizada en una fecha futura y bajo condiciones previamente establecidas. Para obtener este derecho, el tenedor paga una prima al emisor. Dentro de este tipo de contrato, existen dos perspectivas fundamentales:

- Emisor: El emisor tiene una visión bajista del mercado, anticipando que el precio del activo disminuirá en el futuro. En este escenario, el tenedor probablemente no ejercerá su opción de compra, lo que permite al emisor conservar la prima pagada como ganancia.

- Tenedor: Por otro lado, el tenedor tiene una visión alcista, esperando que el precio del activo aumente significativamente. Si esto ocurre, el tenedor podrá ejercer su opción de compra, adquiriendo el activo a un precio inferior al del mercado y obteniendo una ganancia sustancial.

2) Opción put: Esta modalidad también es un contrato entre dos partes: el emisor y el tenedor. En este caso, el emisor asume la obligación de comprar un activo, mientras que el tenedor obtiene el derecho de vender dicho activo en el futuro. Al igual que en la opción call, ambas partes acuerdan realizar la transacción en una fecha y bajo condiciones específicas, y el tenedor paga una prima al emisor por este derecho. En este contrato, también se presentan dos perspectivas distintas:

- Emisor: El emisor tiene una visión alcista del mercado, esperando que el precio del activo aumente. Si el precio sube, el tenedor no ejercerá su opción de venta, y el emisor retendrá la prima como beneficio.
- Tenedor: En contraste, el tenedor tiene una visión bajista, anticipando que el precio del activo disminuirá. En este escenario, el tenedor ejercerá su opción de venta, logrando vender el activo a un precio más alto del que tendría en el mercado, obteniendo así una ganancia.

Por otro lado, Carrasco (2019) menciona que, adicionalmente, existen en el Derecho comparado dos estilos para ejercer ambas modalidades de opciones. Estos estilos se diferencian principalmente por el momento en que el tenedor puede ejercer su derecho de opción.

- El estilo europeo: En el cual el ejercicio de la opción solo puede darse en una fecha específica y previamente determinada. Por ejemplo, si la fecha estipulada en el contrato es el 30 de agosto, ese será el único día en el que el tenedor podrá hacer uso de su derecho de opción. Esto implica que el tenedor debe planificar con antelación y estar preparado para ejercer su derecho exclusivamente en ese día.
- El estilo americano: Según el cual el ejercicio de la opción es más flexible. En este estilo, el tenedor puede ejercer su derecho en cualquier momento hasta la fecha determinada en el contrato. Por ejemplo, si la fecha estipulada es hasta el 30 de agosto, el tenedor tiene la libertad de ejercer su derecho cualquier día antes

o en esa fecha final. Esta flexibilidad permite al tenedor adaptarse mejor a las fluctuaciones del mercado y a sus propias necesidades estratégicas.

Estos dos estilos ofrecen diferentes grados de flexibilidad para el ejercicio de las opciones, con el estilo europeo siendo más restrictivo y el estilo americano proporcionando una mayor adaptabilidad a las condiciones cambiantes del mercado.

Carrasco (2019) sostiene que, en el contexto de la redacción del artículo 103° de la LGS (Ley General de Sociedades), aunque parece referirse principalmente a la modalidad call, se deja abierta la posibilidad de utilizar la modalidad put en los casos mencionados en el presente trabajo. Además, la autora, respecto al estilo de ejercicio de la opción, refiere que la legislación se adscribe al estilo americano, ya que, desde la fecha de otorgamiento de la opción, el trabajador tiene un máximo de dos años para suscribir dichas acciones.

2.5. Finalidad de las Stock Options en el Ámbito Empresarial

Carrasco (2019) explica que la finalidad principal de las stock options es otorgar esta como incentivo para los trabajadores, reduciendo los costos de agencia. Refiere que estas opciones les dan el derecho, pero no la obligación, de comprar acciones de la empresa en el futuro a un precio específico, generalmente igual al precio de las acciones al momento de la concesión.

Por otro lado, Lora Álvarez (2000) señala que los programas de stock options buscan principalmente los siguientes objetivos:

- Fidelizar a los trabajadores: Las empresas invierten cada vez más en la formación de sus directivos. El problema surge cuando, después de recibir esta formación, estos altos cargos son contratados por empresas competidoras. En este sentido, los planes de stock options atan a los altos cargos a sus empresas.
- Motivar a los trabajadores: Si la compañía obtiene ganancias, se recompensa a los directivos. Si la compañía pierde, se supone que la gestión de los directivos no ha sido correcta, por lo que no tienen derecho a ningún premio. De esta forma, se busca involucrar a los directivos en el éxito de la empresa y motivarlos para obtener mejores resultados.
- Alinear intereses: Los directivos y los accionistas suelen tener posturas diferentes sobre la gestión empresarial. Los planes de opciones sobre acciones convierten a los altos directivos en accionistas, creando así una comunidad de intereses entre ambos grupos.

- Premiar al accionista: Para lograr este objetivo, es necesario aumentar el valor de las acciones, lo cual puede conseguirse con planes de opciones sobre acciones.
- Contrarrestar a la competencia: En muchos casos, es conveniente implementar estos planes cuando el sistema retributivo de una compañía no recompensa a sus empleados como lo hacen empresas similares.
- Superar esquemas obsoletos de motivación: Cuando la retribución basada únicamente en ingresos monetarios ha perdido su impacto en el comportamiento de los empleados.
- Ayudar en situaciones de cambio: Estos planes refuerzan los cambios en el estilo de dirección o en la estrategia de negocio, ya que implican a los titulares de las opciones en el futuro de la empresa.

Echaiz (2021) explica que la principal finalidad de las stock options es comprometer e involucrar a los trabajadores con la empresa, motivándolos a actuar de manera eficiente y productiva. Al otorgarles la opción de adquirir acciones en el futuro, los trabajadores estarán interesados en comprarlas solo si tienen el mismo o mayor valor que el actual. Para lograr esto, deben esforzarse por mantener la empresa productiva, evitar pérdidas, tomar buenas decisiones y gestionar correctamente, ya que su futuro como accionistas y su patrimonio estarán en juego. De este modo, los trabajadores no solo ven el funcionamiento de la empresa como terceros, sino que se proyectan casi como titulares de la misma.

Bajo la misma línea Kahale Carrillo (2016), refiere que la implementación de las stock options como una nueva forma de retribución tiene varias finalidades. En primer lugar, ayudan a fidelizar a los trabajadores, tanto directivos como no directivos, al ofrecerles la expectativa de una remuneración adicional, lo que fomenta su permanencia en la empresa. En segundo lugar, estas opciones tienen una baja probabilidad de diluir el capital social, lo que es especialmente relevante para empresas pequeñas con capital concentrado. En tercer lugar, evitan el cortoplacismo, ya que no están vinculadas a beneficios anuales y promueven objetivos a largo plazo. Además, las stock options fomentan una mayor disposición de los trabajadores a aceptar cambios organizativos y sugerir mejoras operativas. También sirven como alternativa a los contratos blindados, evitando que los directivos se beneficien de una mala gestión. Asimismo, promueven la paz social en la empresa, ya que los trabajadores se ven como futuros accionistas. Internacionalmente, las stock options disfrutan de un tratamiento fiscal favorable, considerándose ganancias

patrimoniales o con reducciones fiscales, y se gravan al momento de la concesión o del ejercicio. Finalmente, la implementación de las stock options es relativamente sencilla, ya que no requiere operaciones societarias complejas ni está sujeta a estrictos requisitos regulatorios.

2.6. Características de las Stock Options

Según Echaiz (2021), las stock options se caracterizan por: (i) ser una opción, lo que otorga al trabajador la facultad de elegir si desea ejecutar el contrato, diferenciándose de las acciones laborales obligatorias de antaño; (ii) requerir la suscripción de un contrato de opción que estipule todas las condiciones de ejecución, como el valor de la acción y el plazo; (iii) no implicar ningún pago al momento de firmar el contrato, ya que el derecho a futuro permite la compra de acciones solo si el trabajador decide hacerlo, dependiendo de la rentabilidad obtenida; (iv) ser ofrecidas en general, aunque en la práctica suelen ser ejercidas por directivos y algunos trabajadores con mayor capacidad económica; y (v) establecer un plazo específico para ejercerlas, incentivando a los trabajadores a mejorar su desempeño y potencialmente adquirir titularidad en la empresa.

2.7. Momento de Ejercicio de las Stock Options por los beneficiarios

Según (Alva Matteucci, 2015), desataca la importancia de identificar los plazos para cumplir con los objetivos del plan de otorgamiento de las stock options, es decir, especificar los plazos para la espera antes de realizar la opción de compra proporciona un grado de predictibilidad en la gestión de los tiempos y la verificación de los beneficiarios para asegurar que se cumplan las condiciones de ejecución. Asimismo, es esencial identificar el momento en que el beneficiario puede ejercer su derecho de opción,

La primera alternativa a considerar sería establecer un plazo específico, entre uno a cuatro años, durante el cual el beneficiario tenga la posibilidad de ejercer su derecho de opción. Este plazo permitiría al beneficiario planificar y decidir el momento adecuado para ejercer su derecho, proporcionando un marco temporal claro para la ejecución del mismo.

La segunda opción, podría estar condicionada al logro de ciertas metas definidas por la Gerencia o la Junta de Accionistas, metas que el beneficiario conoce y comprende en detalle. En este caso, se podría acordar que el derecho de opción se ejerza antes del plazo inicialmente establecido, siempre y cuando se cumpla la condición indicada antes de dicho plazo, esto incentivaría al beneficiario a alcanzar los objetivos más rápidamente,

ofreciendo una recompensa anticipada por su desempeño y contribución a los objetivos de la empresa.

La tercera opción, consiste en permitir que el ejercicio de la opción sea escalonado, esto significa que se pueden establecer reglas que permitan ejercer la opción en porcentajes determinados de las acciones otorgadas a lo largo del tiempo, por ejemplo, el beneficiario podría tener derecho a ejercer una parte del total de sus opciones cada año, o podría fijarse un límite máximo de acciones que pueden ser vendidas anualmente. Este enfoque proporciona flexibilidad y puede ayudar a gestionar mejor el impacto financiero y estratégico de la ejecución de las opciones.

3. LA OPCIÓN EN LA LEY GENERAL DE SOCIEDADES

En relación a la legislación nacional, la Ley General de Sociedades mediante su artículo 103 hace referencia a la opción para suscribir acciones, por lo que, en aquellos casos que lo establezca la escritura pública de constitución o se acuerde por la junta general, la sociedad va a contar con la posibilidad de otorgar a terceros o a determinados accionistas la opción de suscribir nuevas acciones en plazos, condiciones y términos específicos (resaltando que el plazo de la opción no puede exceder los dos años, a excepción que en los términos de la opción sean establecidos de esta manera).

En palabras de Echaiz (2021) el artículo en mención cuando hace referencia a “terceros” va a poder incluir a los grupos de interés de la empresa, en tal sentido se van a encontrar por ejemplo los consumidores, los trabajadores u otros. En relación al término de “ciertos accionistas” va a implicar solo a ciertos accionistas y no a todos, pues de ser así implicaría un derecho de suscripción preferente. Por lo que, la normativa societaria se pronuncia sobre la opción de poder suscribir acciones, pero ello desde una perspectiva netamente mercantil.

Por su parte, Ezeta (2010) precisa que el artículo 103 de la Ley General de Sociedades establece la exigencia en relación al otorgamiento de la opción respecto a las acciones en cartera originaria sea aprobado por la junta general de accionistas mediante una votación unánime sobre las acciones con derecho al voto, implicando, el voto en favor de todos los accionistas titulares de acciones con derecho a voto. En relación al plazo máximo de la opción, la normativa establece que el mismo será de dos años dentro de los cuales los beneficiados deberán ejercer el derecho de opción. El autor sostiene además que, el derecho de opción sobre acciones hace referencia al otorgamiento de las *stock options*,

mismas que se producen mediante la opción que la sociedad concede a sus trabajadores respecto a las acciones que se mantienen en carpeta; siendo este un aspecto positivo de la normativa, pues lo que se busca es brindar un método el cual cada día es más necesario en la contratación internacional de las empresas constituidas en el ámbito nacional. Asimismo, esta opción puede llegar a ser indispensable en aquellos supuestos donde un accionista o un tercero asumen obligaciones o prestaciones que son de suma importancia para la sociedad, ello bajo la condición de poder convertirse en un accionista en un determinado plazo, o si se dan las condiciones específicas contempladas en la opción.

Cabe recalcar además que, según lo expresa Ezeta (2010) el otorgamiento de las opciones va a poder ser transferible si en el mismo no se pacta de manera expresa lo contrario, sin embargo, si es importante delimitar la transferibilidad, puesto que, se cuenta con la particularidad de beneficiar a un trabajador determinado debido a sus capacidades y cualidades personalísimas.

En base a lo mencionado, es importante precisar además que las opciones para suscribir acciones son derechos que implican la facultad de suscribir nuevas acciones ante el cumplimiento de determinados eventos. Dentro de las maneras que estas pueden otorgarse se encuentra los acuerdos de la junta general de accionistas, para lo cual la normativa establece que debe de mediar el voto conforme y unánime de la totalidad de accionistas con derecho a voto. Este requisito de unanimidad se explica por la existencia del derecho fundamental con el que cuenta todo accionista, siendo el derecho de suscripción preferente, el cual cuenta con la finalidad que no se dé la disolución de su participación social. Este requerimiento responde al hecho de tratarse de un aumento de capital y la consecuente emisión de nuevas acciones (Rosas, 2024).

3.1. Cartera de acciones de una Sociedad

Según lo indica Ezeta (2010), para que una sociedad esté en condiciones de conceder el derecho de opción para la adquisición de acciones, es imprescindible que estas acciones estén presentes dentro de su cartera, lo que implica que la sociedad debe ser propietaria de sus propias acciones. Este requisito se encuentra estipulado en el artículo 84 de la Ley General de Sociedades, Ley 26887, que establece las condiciones bajo las cuales una sociedad puede mantener y gestionar acciones en su cartera.

Las acciones en cartera pueden dividirse en dos categorías distintas: (i) acciones que han sido creadas, pero aún no han sido suscritas ni pagadas, lo que significa que no se han

distribuido entre los accionistas, conocidas como autocartera originaria, y (ii) acciones que fueron emitidas y entregadas a los accionistas, pero que posteriormente la sociedad ha readquirido, denominadas autocartera derivada.

Es esencial comprender que la autocartera originaria se refiere a aquellas acciones que se crearon con el propósito de permanecer en la cartera hasta que sean emitidas a través de su suscripción y pago. Estas acciones no han circulado entre los accionistas y, por lo tanto, permanecen en control de la sociedad hasta que se decida emitir las. Por otro lado, la autocartera derivada se produce cuando la sociedad decide readquirir acciones de su propia emisión que ya estaban en circulación, es decir, acciones que ya habían sido emitidas previamente y distribuidas entre los accionistas, pero que la sociedad ha decidido comprar nuevamente.

Esta distinción es fundamental para entender la estrategia de gestión de capital de la sociedad y su impacto en la estructura accionaria y financiera. La información detallada sobre este proceso puede ser verificada en el artículo 84 de la Ley General de Sociedades, Ley 26887, que regula estas operaciones y asegura la transparencia y legalidad de la gestión de las acciones en cartera.

3.1.1. Autocartera originaria

En relación con la autocartera originaria, es una prerrogativa de la junta general de accionistas decidir la creación de acciones destinadas a ser mantenidas en cartera, en concordancia con lo estipulado en el artículo 98 de la Ley General de Sociedades. Para llevar a cabo esta acción, la junta general de accionistas debe aprobar un incremento en el capital social y proceder a la retención de las acciones en cartera. Es importante señalar que estas acciones, mientras no se encuentren emitidas, lo que implica su suscripción y pago de al menos el veinticinco por ciento de su valor nominal, no podrán ser incluidas en la cuenta de capital del balance ni conferirán derechos a los accionistas. Este requisito está en consonancia con lo dispuesto por el artículo 126 de la Ley General de Sociedades, que establece que para adoptar el acuerdo de aumento de capital, es imprescindible contar con la asistencia de dos terceras partes (66.66%) de las acciones con derecho a voto en la primera convocatoria, y con tres quintas partes (60%) en la segunda convocatoria. Además, según lo estipulado en el artículo 127 de dicho texto normativo, los acuerdos se consideran válidos y son adoptados cuando se obtiene el voto favorable de al menos la mayoría absoluta de las acciones suscritas que tienen derecho a voto. Este marco normativo asegura que las decisiones relativas al aumento de capital y la gestión de la

autocartera sean tomadas con un amplio consenso y participación de los accionistas, garantizando así la transparencia y legitimidad en los procesos corporativos.

De acuerdo con Chabaneix (2003), la Ley General de Sociedades (LGS) en nuestro país establece una clara distinción entre el acto de creación de las acciones y su posterior emisión, refiere que un análisis de los artículos 83 y 84 de dicha ley pone de manifiesto esta diferencia; la creación de títulos que representan fracciones del capital social es un proceso distinto al de la suscripción y pago de estas fracciones por parte de los accionistas. En otras palabras, el capital autorizado se refiere al monto máximo de capital que una empresa tiene permitido emitir, mientras que el capital suscrito y pagado se refiere a la cantidad que los accionistas efectivamente han comprometido y abonado.

Además, es fundamental señalar que el total de acciones en cartera que se creen no puede superar el veinte por ciento del número total de acciones ya emitidas. Esta limitación es crucial para asegurar un equilibrio y control en la emisión de nuevas acciones, manteniendo así una proporción adecuada entre las acciones en cartera y las que ya han sido distribuidas entre los accionistas. Esta restricción no solo ayuda a mantener la estabilidad financiera de la empresa, sino que también protege los intereses de los accionistas al prevenir una dilución excesiva de sus participaciones.

Por otro lado, el proceso de emisión de acciones implica una serie de pasos y consideraciones legales y financieras que las empresas deben seguir para cumplir con las regulaciones vigentes. Esto incluye la obtención de aprobaciones necesarias, la evaluación del valor de las acciones a emitir y la comunicación transparente con los accionistas actuales y potenciales. De esta manera, se asegura que la emisión de nuevas acciones se realice de manera ordenada y equitativa, respetando los derechos de todos los involucrados.

Asimismo, el manejo adecuado del capital autorizado y suscrito es esencial para la planificación estratégica y el crecimiento sostenible de la empresa. La capacidad de emitir nuevas acciones ofrece a las empresas una herramienta importante para captar recursos financieros, expandir operaciones y financiar proyectos de desarrollo. Sin embargo, esta capacidad debe ser utilizada con prudencia y responsabilidad para evitar problemas de gobernanza corporativa y asegurar la confianza de los inversores.

En resumen, la distinción entre la creación y emisión de acciones, así como las limitaciones establecidas para la creación de acciones en cartera, son aspectos

fundamentales en la regulación del capital social de las empresas. Estas disposiciones legales no solo promueven la estabilidad y el control financiero, sino que también protegen los intereses de los accionistas y contribuyen al buen funcionamiento del mercado de valores.

3.1.2. Auto cartera derivada

De acuerdo con el artículo 104 de la LGS, en lo que respecta a la autocartera derivada, la empresa tiene la facultad de llegar a un acuerdo con sus accionistas en cualquier momento para recomprar las acciones que ha emitido previamente. Esta facultad permite a la compañía mantener un control sobre sus acciones y ajustar su capital social según las necesidades del negocio. La recompra de acciones puede realizarse de diversas maneras, una de las cuales implica cargar los fondos al capital de la empresa y reducir dicho capital. Alternativamente, la recompra puede llevarse a cabo utilizando los beneficios y reservas libres de la empresa, en cuyo caso no es necesario reducir el capital, lo que proporciona mayor flexibilidad financiera a la compañía.

En ambos escenarios, tanto en la autocartera originaria como en la derivada, la normativa establece que la adquisición de acciones debe realizarse de manera proporcional entre todos los accionistas, asegurando así un trato equitativo. Sin embargo, existen excepciones a esta regla: si la adquisición se lleva a cabo de manera gratuita, o si se obtiene la aprobación unánime de todos los accionistas presentes en la junta general correspondiente, no es necesario que la adquisición sea proporcional. Estas excepciones permiten a la empresa actuar con mayor agilidad y adaptarse a situaciones específicas que puedan requerir una recompra inmediata o sin la necesidad de una distribución equitativa.

4. COMPARACIÓN ENTRE EL TRABAJADOR QUE HAYA EJERCIDO LA OPCIÓN Y EL ACCIONISTA

Hemos observado hasta el momento, que ni la LGS ni otras legislaciones nacionales abordan de manera específica las stock options y; por el contrario, se han determinado diversas disposiciones que lejos de establecer una mayor participación del trabajador dentro de la gestión de la empresa, limitan el acceso a estas nuevas oportunidades. En tal sentido, a fin de repasar las diferentes alternativas existentes en nuestro contexto jurídico, se deberá tener en cuenta el artículo 103 de la LGS en relación al derecho de opción y aspectos relevantes dentro de la ley, para diferenciar a un tercero, como lo menciona la ley (que podría en este caso ser un trabajador) que decide ejercer la opción, de un accionista propiamente dicho. Esta distinción es clave para determinar la calidad del

trabajador una vez que recibe las stock options y cómo se diferencia del tratamiento de un accionista según la LGS.

4.1. Accionista

Un accionista, en el contexto de la LGS, es aquella persona que posee acciones dentro de una sociedad, adquiriendo derechos y obligaciones inherentes a su condición. Los accionistas pueden ser individuos o entidades que hayan adquirido acciones de la sociedad mediante compra, herencia, o a través del ejercicio de opciones de acciones otorgadas, como en el caso de los trabajadores beneficiarios de stock options. Las acciones confieren a sus titulares derechos económicos, como la participación en los dividendos y derechos políticos, como el voto en la junta general de accionistas. No obstante, estos derechos pueden estar sujetos a limitaciones establecidas por la propia normativa societaria.

De acuerdo al artículo 101 de la LGS, se pueden pactar limitaciones a la transferencia de las acciones, **incluyendo una prohibición para transferirlas por un plazo que no exceda de diez años**. Además, estas limitaciones pueden ser complementadas por restricciones establecidas en el estatuto de la sociedad, como **el derecho de preferencia para los accionistas existentes o la posibilidad de que la propia sociedad adquiera las acciones en caso de que ningún otro accionista desee ejercer su derecho de preferencia**.

La normativa también permite establecer convenios de accionistas, donde se puede regular el sentido del voto en asuntos específicos, como la aprobación de nuevas opciones de acciones. Salas (2008) indica que estos convenios pueden tener el alcance y contenido que las partes contratantes voluntariamente deseen, siempre que no contradigan las normas del pacto social y/o del estatuto.

4.2. Trabajador que haya ejercido la opción

Cuando un trabajador ejerce una opción de acción y adquiere acciones de la sociedad, se convierte en accionista respecto a las acciones y mantiene su condición de trabajador en relación con sus funciones laborales. Este doble rol implica ciertas particularidades y limitaciones que es crucial considerar.

En primer lugar, las acciones adquiridas por el trabajador pueden estar sujetas a restricciones de transferencia establecidas en la LGS y en el estatuto social, como la prohibición de transferir las acciones por un plazo de hasta diez años y el derecho de

preferencia de otros accionistas o de la propia sociedad para adquirir las acciones en caso de venta (Ley General de Sociedades, 1997).

Además, los trabajadores accionistas no contarán con derechos políticos plenos si sus acciones son de una clase sin derecho a voto. De este modo, el artículo 97 de la LGS establece que las acciones sin derecho a voto otorgan a sus titulares el derecho a percibir un dividendo preferencial, aunque les priva del derecho a votar en la junta general de accionistas. Sin embargo, podrían obtener derechos políticos bajo ciertas condiciones pactadas en convenios de accionistas.

La celebración de convenios de accionistas también puede servir para regular otros aspectos del ejercicio de las acciones, como el compromiso de los trabajadores a votar en un sentido específico en la junta general de accionistas o la cesión de derechos de voto a favor del accionista mayoritario mediante el usufructo de las acciones (Salas Sánchez, 2008). El artículo 107 de la LGS permite que se pacte la cesión de los derechos políticos al usufructuario y los derechos económicos al propietario, lo que facilita el control societario mientras se mantienen los beneficios económicos para el trabajador.

Finalmente, es importante resaltar que las acciones sin derecho a voto ofrecen ventajas patrimoniales a los trabajadores accionistas, incentivándolos a permanecer en la empresa a largo plazo y comprometidos con su desempeño. Estas acciones pueden ser una herramienta efectiva para alinear los intereses de los trabajadores con los objetivos de la sociedad, proporcionando ventajas económicas mientras se limitan sus influencias en las decisiones políticas de la empresa.

4.2. Trabajador que ejerció acciones frente al accionista

De lo mencionado líneas arriba, podemos decir que los trabajadores que se convierten en nuevos accionistas mediante el ejercicio de opciones de acciones enfrentan ciertas limitaciones en comparación con los accionistas originales. Mientras que ambos grupos tienen derechos económicos, como la participación en dividendos, los trabajadores accionistas suelen estar sujetos a restricciones adicionales en la transferencia de sus acciones, incluyendo prohibiciones de hasta diez años y derechos de preferencia de otros accionistas o de la propia sociedad, conforme al artículo 101 de la LGS. Además, los nuevos accionistas trabajadores pueden tener acciones sin derecho a voto, lo que les priva de la capacidad de influir en decisiones políticas en la junta general de accionistas, aunque disfrutan de dividendos preferenciales, según el artículo 97 de la misma ley. En contraste,

los accionistas originales generalmente no enfrentan estas restricciones y poseen plenos derechos políticos y económicos.

Estas limitaciones están diseñadas para asegurar la estabilidad y el control en la empresa, alineando los intereses de los trabajadores con los objetivos a largo plazo de la sociedad. Además, es importante considerar que la posibilidad de adquirir acciones constituye un incentivo significativo para los trabajadores, ya que les permite participar en el crecimiento de la empresa. Este mecanismo puede fomentar un sentido de pertenencia y compromiso, ya que los empleados que poseen acciones pueden estar más motivados para contribuir al rendimiento general de la organización.

No obstante, es necesario establecer de manera específica las condiciones e implicaciones que tienen los trabajadores al momento de convertirse en accionistas, ello atendiendo a que las restricciones en la transferencia de acciones y la falta de derechos de voto pueden generar descontento si los colaboradores conciben que no tienen voz en las decisiones que inciden en su futuro laboral y financiero. Por lo tanto, el rol de las empresas debe estar orientado en brindar un panorama transparente sobre las condiciones asociadas con la adquisición de acciones y proporcionar una capacitación adecuada sobre cómo funciona el mercado de valores y los derechos de los accionistas.

5. ASPECTOS JURÍDICOS DEL CONTRATO DE OPCIÓN

5.1. Definición del Contrato de Opción

Alva Matteucci (2015), describe un tipo de contrato en el ámbito de los derivados conocido como contrato de opción, en este contrato, una persona denominada comprador de la opción adquiere, mediante el pago de una prima, el derecho, pero no la obligación, de vender o comprar a otra persona, denominada vendedor de la opción, una cantidad específica de un activo subyacente a un precio predeterminado, dentro de un plazo establecido o en una fecha específica. Este tipo de contrato puede resultar en ganancias o pérdidas, por lo que es esencial evaluar la operación de venta bajo las mejores condiciones posibles para superar el valor de adquisición original y así generar una alta expectativa de ganancia.

La Casación 2676-2005, emitida en Lima, establece que el contrato de opción es uno preparatorio que otorga a una de las partes, denominada optante, el derecho de decidir sobre la ejecución o no del contrato final bajo términos preestablecidos. Por otro lado, la parte opcionista se compromete a cumplir con la obligación futura de concretar dicho

contrato. Esta obligación solo cesará si el poseedor de la opción desiste de ella o si el período acordado, o en su defecto el determinado por ley para el contrato de opción, finaliza sin que se haya hecho uso de la opción.

El contrato de opción se define como un acuerdo preparatorio en el cual una parte, conocida como concedente, promitente u opcionista, otorga a la otra parte, denominada optante, el derecho o la preferencia de concretar un contrato principal definitivo en el futuro. Este tipo de contrato compromete a la parte concedente a cumplir una prestación de hacer, es decir, a formalizar el contrato definitivo, mientras que el optante tiene la opción de celebrar dicho contrato, renunciar a su derecho o permitir que el plazo acordado o legal (generalmente 1 año) expire sin tomar acción. Es fundamental que el contrato de opción especifique todos los elementos y condiciones necesarios para el contrato definitivo (Coca Guzmán, 2020).

Bajo ese mismo sentido, también Echaiz (2021) se refiere al contrato de opción basándose en el artículo 1419 del Código Civil, describiéndolo como un contrato en el que una de las partes se compromete a realizar un contrato definitivo en el futuro, mientras que la otra parte tiene la libertad de decidir si desea o no entrar en dicho contrato, basándose en términos previamente establecidos en el contrato de opción. Este acuerdo debe establecer un plazo fijo o determinable para su ejecución, que por defecto es de un año, con la posibilidad de renovación. Echaiz Moreno destaca que, aunque la regulación del contrato de opción en el Código Civil es de carácter general, este puede aplicarse de manera supletoria a diversas áreas, incluidas las stock options en el ámbito laboral.

Es importante mencionar que el contrato de opción otorga un derecho, pero no una obligación, al comprador. Por eso es que la principal característica distintiva de la opción en comparación con otros instrumentos financieros similares, como los futuros o los contratos a plazo (forwards), es la asimetría en las obligaciones de las partes. De este modo, el comprador de una opción, al tener un derecho sin una obligación, generalmente ejercerá la opción solo cuando le resulte conveniente, y no lo hará si le resulta desfavorable. En contraste, el vendedor o emisor está obligado a cumplir con el contrato cuando el comprador decide ejercer la opción (Pantigoso Velloso da Silveira, 1998)

5.2. Regulación del Contrato de Opción en el Código Civil peruano

De acuerdo con el artículo 1419 del Código Civil, en un contrato de opción, una de las partes asume el compromiso de celebrar un contrato definitivo en una fecha futura,

quedando vinculada a su declaración. Mientras tanto, la otra parte adquiere el derecho exclusivo de decidir si desea proceder con la celebración del contrato definitivo o no. Este derecho otorga a la segunda parte la libertad de optar por formalizar el contrato en los términos previamente acordados o de abstenerse de hacerlo, dependiendo de sus intereses y circunstancias en el momento oportuno.

Sobre el mismo el artículo 1423 del Código Civil, el plazo del contrato de opción debe ser claramente determinado o, al menos, determinable. En caso de que no se especifique un plazo, se establece que este será de un año. Además, el Artículo 1422 del mismo código estipula que el contrato de opción debe incluir todos los elementos y condiciones necesarios para el contrato definitivo que se celebrará en el futuro. Esto asegura que ambas partes tengan claridad sobre los términos y expectativas del acuerdo final, brindando una estructura completa y detallada para la futura transacción.

Echaiz (2021) menciona que, según nuestra legislación civil, un contrato de opción debe especificar un plazo determinado o determinable para su ejecución. Si no se menciona dicho plazo, se considera que es de un año, con la posibilidad de renovación por otro año de forma sucesiva. Así, nuestro Código Civil establece una regulación genérica para los contratos de opción, que puede aplicarse supletoriamente a diversas materias, incluidas las opciones de compra de acciones para los trabajadores en las empresas, conocidas como stock options, como se explicará más adelante.

5.3. Stock Options en el Perú y otros países

Echaiz (2021), señala que nuestra normativa presenta un vacío legislativo en cuanto a la regulación de las stock options o las opciones sobre acciones para los trabajadores. El artículo 1032 de la Ley General de Sociedades menciona que terceros pueden suscribir acciones en ciertos plazos y condiciones, lo cual podría aplicarse a los trabajadores. Asimismo, el artículo 72 del Decreto Legislativo N° 677 de 1991, que aborda la participación de los trabajadores en la propiedad de la empresa, menciona lineamientos generales, pero no específicos sobre stock options. En cuanto a la formalidad del contrato de opción, los artículos del Código Civil podrían aplicarse supletoriamente, aunque de manera general y no específica para los trabajadores.

Según la misma autora, en la legislación comparada, en España, aunque el Estatuto de Trabajadores no aborda las stock options, la Ley de Sociedades Anónimas y la Ley de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social sí lo hacen, estableciendo que la

entrega de acciones o derechos de opción debe estar prevista en el estatuto social y aprobada por la junta general de socios. En Latinoamérica, tanto Chile como Argentina incluyen regulaciones en sus legislaciones mercantiles: en Chile, la Ley N° 19.705 incorpora las stock options en sociedades anónimas mediante aumento de capital o recompra de acciones, mientras que en Argentina, la Ley de Sociedades Comerciales y la Ley de Ofertas Negociables mencionan la opción de suscripción preferente de acciones por parte de los accionistas. En conclusión, la normativa de varios países no ha regulado específicamente las stock options para los trabajadores, sino que las ha incluido en legislaciones mercantiles, aplicándolas análogamente a los trabajadores. Echaiz considera que es necesario regular estas opciones de manera más detallada y específica, ya que afectan los derechos de los trabajadores y los incentivos laborales prometidos.

6. NATURALEZA JURÍDICA DE LA REMUNERACIÓN

6.1. Concepto de Remuneración

La Corte Suprema, en su fallo de Casación 14285-2015 de Lima, ha determinado que la remuneración posee las siguientes cualidades: en primer lugar, un carácter compensatorio y gravoso, lo que significa que lo que se entrega, ya sea en dinero o en especie, debe corresponder a un servicio prestado, independientemente de la forma o nombre que se le dé; en segundo lugar, la remuneración no debe ser considerada un regalo o una liberalidad del empleador, es decir, no debe ser entregada de manera gratuita; y, finalmente, debe ser considerada como ingreso personal del trabajador, integrándose efectivamente a su patrimonio.

Según Alvarado (2021), la remuneración se define como la contraprestación que un trabajador recibe a cambio de los servicios prestados a su empleador. Esta compensación puede ser en forma de dinero o en especie, y es de libre disposición para el trabajador, es decir, puede utilizarla como desee. Además, la remuneración representa una ventaja patrimonial para el trabajador, incrementando su patrimonio personal. Para este autor, la contraprestación es la retribución entregada al trabajador por el trabajo efectivamente realizado, reconociendo y valorando su esfuerzo y dedicación.

6.2. Marco Legal de la Remuneración en el Perú

La remuneración es un elemento del contrato de trabajo y es la contraprestación que recibe el trabajador de la relación laboral. Para la relación laboral en el sector privado, la definición ha sido establecida mediante el artículo 6 del Decreto Supremo 003-97-TR que

aprobó el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 el cual establece que la remuneración comprende todo lo que el empleado obtiene por sus servicios, ya sea en efectivo o en especie, sin importar cómo se denomine o presente, siempre que el empleado pueda disponer libremente de ello. Esto implica que, según nuestra normativa, la remuneración se otorga como contraprestación por el trabajo realizado por el empleado.

Bajo este sentido Lora (2000), refiere que la característica de contraprestativo implica que el pago al trabajador corresponde no solo por el trabajo efectivamente realizado, sino también por su disposición para trabajar. Esto significa que la inactividad temporal del trabajador, debido a ciertas causas, no resulta en la suspensión del pago de su remuneración. Ejemplos de esto son las vacaciones, el descanso semanal obligatorio y otros beneficios en los que el trabajador no presta servicios, pero sigue recibiendo su remuneración. Es importante destacar que la retribución en estos casos se fundamenta en valores superiores, como la defensa de la vida y la salud del trabajador.

6.3. Diferencias entre Remuneración y Beneficios No Remunerativos

Echaiz (2021) refiere que para que un beneficio sea clasificado como no remunerativo, debe carecer de ciertas características que típicamente definen a la remuneración dentro del marco legal y práctico de las relaciones laborales en el Perú. En este caso, las razones específicas por las cuales un beneficio no se podría considerar remuneración incluyen:

Falta de Naturaleza Contraprestativa: La remuneración se define generalmente como la contraprestación que el empleado recibe a cambio de su servicio o trabajo. Un beneficio no remunerativo, como las stock options en este contexto, no se otorga como una contraprestación directa por el trabajo realizado. En lugar de eso, se ofrece como un incentivo o recompensa que no está directamente vinculado a la prestación de servicios específicos por parte del empleado.

Ausencia de Ejecución Obligatoria: La remuneración tradicionalmente implica pagos que el empleador está obligado a realizar en fechas determinadas, como salarios o bonos. Un elemento no remunerativo, en cambio, puede no tener una ejecución garantizada o automática. En el caso de las stock options, el beneficio potencial está sujeto a la decisión del empleado de ejercer o no las opciones, y por lo tanto, no hay una obligación fija de pago por parte del empleador en un momento específico.

Propósito de Valoración de Rendimiento en Lugar de Pago por Servicios: La remuneración se entiende comúnmente como una compensación por los servicios prestados. Sin embargo, un beneficio no remunerativo puede estar diseñado para valorar el rendimiento general del empleado en la empresa, más que para pagar específicamente por el trabajo realizado. Esto sugiere que el beneficio se otorga como un reconocimiento al aporte general del empleado a la empresa, en lugar de como una compensación directa por tareas o servicios específicos.

En ese entender la autora Sandra Echaiz, concluye que un beneficio no se consideraría remunerativo si no constituye una contraprestación directa por el trabajo realizado, no tiene una obligación de ejecución por parte del empleador, y está destinado más a reconocer el rendimiento general del empleado que a pagar por servicios específicos. Estas características distinguen a los beneficios no remunerativos de los elementos típicos de la remuneración en el contexto laboral peruano.

Por otro lado, tenemos a Ezeta (2010), el cual precisa que un concepto remunerativo se refiere a cualquier beneficio o ventaja económica que un empleado recibe como parte de su compensación por el trabajo realizado, que tiene un valor patrimonial cuantificable y, por tanto, puede ser considerado parte de su remuneración. Según el autor, para que un beneficio se clasifique como remunerativo, debe cumplir ciertas condiciones:

Transferibilidad y Valor Patrimonial: El beneficio debe tener un valor patrimonial claro y ser transferible, es decir, el empleado debe poder convertirlo en un equivalente monetario o utilizarlo de manera que enriquezca su patrimonio. Esto implica que el beneficio debe ser cuantificable en términos monetarios y ofrecer una ventaja económica real al empleado.

Vinculación con la Remuneración: El beneficio debe estar directamente relacionado con la remuneración del empleado, de modo que constituya una parte de la compensación por los servicios prestados. Esto significa que el beneficio se otorga como una recompensa por el trabajo y, por lo tanto, se integra en el concepto de remuneración.

Javier Ezeta también menciona que un beneficio que no se consideraría remunerativo, debe carecer de una o más de las siguientes características:

Falta de Transferibilidad: Si el beneficio no se puede transferir en un equivalente monetario, lo que significa que el empleado no puede utilizarlo para enriquecer su

patrimonio de manera tangible, entonces no se consideraría remunerativo. Esto se debe a que el beneficio no ofrecería una ventaja económica real y cuantificable al empleado.

Independencia de la Remuneración: Si el beneficio se otorga de manera que no esté directamente relacionado con la remuneración del empleado o no se considere como una compensación por el trabajo realizado, entonces no entraría en la categoría de concepto remunerativo. Esto podría incluir beneficios que se otorgan independientemente del desempeño laboral o que no tienen como objetivo recompensar al empleado por su contribución a la empresa.

7. INCENTIVOS LABORALES

7.1. Definición y Características de los Incentivos Laborales

Los incentivos laborales, entendidos como estímulos concedidos a los empleados, tienen como objetivo principal fomentar un aumento en la productividad y el rendimiento dentro del entorno laboral. Estos incentivos pueden ser otorgados en reconocimiento a acciones, logros o comportamientos específicos que hayan contribuido de manera significativa al éxito o mejora de la empresa. Según Echaiz (2021), los incentivos no deben confundirse con la remuneración regular, ya que su propósito y naturaleza difieren. Por ejemplo, en situaciones donde se otorgan incentivos para facilitar la terminación del vínculo laboral, como en el caso de una compensación por renuncia voluntaria, estos no se consideran remuneración directa por el trabajo realizado, sino más bien como un estímulo adicional o compensación por terminar la relación laboral bajo términos específicos. Esto subraya la distinción entre incentivos y remuneraciones habituales, donde los primeros se entregan por méritos particulares y no necesariamente por la labor desempeñada.

Por otro lado, Alvarado (2021) describe los incentivos laborales como elementos motivacionales que pueden ser entregados tanto en forma monetaria como en especie, diseñados para inducir una determinada acción o resultado por parte del empleado. Estos incentivos están intrínsecamente vinculados a condiciones o metas preestablecidas y se convierten en una contraprestación por el esfuerzo adicional o los logros obtenidos por el trabajador. Aunque la legislación laboral no siempre regula de forma explícita estos estímulos, su carácter remunerativo puede ser identificado al considerar si estos cumplen con las características esenciales de la remuneración, tales como ser una contraprestación por el trabajo y que el trabajador tenga libre disponibilidad sobre ellos. Este análisis ayuda a comprender mejor la naturaleza y el impacto de los incentivos laborales en la relación

entre empleadores y empleados, resaltando su importancia como herramientas para mejorar el desempeño y la satisfacción laboral.

Del mismo modo, Bringas (2012), refiere que el incentivo concedido al trabajador se considera un concepto no remunerativo clasificado como una liberalidad. Es importante señalar que esta liberalidad no está condicionada a la prestación de un servicio específico. En este contexto particular, el monto otorgado no requiere ninguna contraprestación o servicio por parte del trabajador, en otras palabras, el trabajador recibe el incentivo sin necesidad de realizar una tarea específica a cambio, lo que lo diferencia de otros conceptos remunerativos que sí están vinculados a la ejecución de servicios o labores.

8. ANÁLISIS COMPARADO DE LEGISLACIONES Y JURISPRUDENCIA SOBRE LAS STOCK OPTIONS

8.1. Estados Unidos

Ghirardotti (2003), explica que Estados Unidos ha fomentado el desarrollo de las stock options, distinguiendo entre opciones calificadas y no calificadas. Las opciones calificadas, que cumplen con los requisitos del IRS, incluyen las Incentive Stock Options (ISO) y los Employee Stock Purchase Plans (ESPP), generalmente limitadas a la gerencia. En contraste, las Nonqualified Stock Options (NQSO) se aplican a todos los empleados. La legislación norteamericana define como salario toda remuneración obtenida por servicios prestados, incluyendo beneficios pagados en medios alternativos a la moneda. En resumen, las stock options en Estados Unidos, aunque impulsan la generación de riqueza, no son consideradas salario en sentido estricto y están sujetas a diversas normativas fiscales que afectan su tratamiento y valoración.

Sobre esto, Gómez (2023), precisa que las empresas estadounidenses suelen ofrecer a sus empleados un Incentivo de Opciones de Acciones, conocido en inglés como Incentive Stock Options (ISOs). Para que una opción sobre acciones se considere válida como incentivo, debe cumplir con todos los requisitos estipulados en la Sección 422 del Código de Ingresos Internos de Estados Unidos. Este cumplimiento asegura que las ISOs se otorguen de acuerdo con las regulaciones fiscales y legales específicas, proporcionando beneficios tanto para el empleador como para el empleado dentro del marco jurídico establecido.

Requisitos (traducidos al español) previstos en el Código de los Estados Unidos - Título 26. Código de Ingresos Internos, sección 422, sobre incentivo de opciones de acciones

(26 U.S.C. 422 - U.S. Code - Unannotated Title 26. Internal Revenue Code 422. Incentive stock options):

1. La opción se otorga de acuerdo con un plan que incluye el número total de acciones que pueden emitirse bajo opciones y los empleados (o clase de empleados) elegibles para recibir opciones, y que es aprobado por los accionistas de la corporación otorgante dentro de los 12 meses antes o después de la fecha en que dicho plan es adoptado.
2. Dicha opción se otorga dentro de los 10 años a partir de la fecha en que se adopta dicho plan, o la fecha en que los accionistas lo aprueban, lo que ocurra primero;
3. Dicha opción, por sus términos, no es ejercitable después de la expiración de 10 años a partir de la fecha en que se otorga;
4. El precio de la opción no es inferior al valor de mercado de la acción en el momento en que se otorga la opción;
5. Dicha opción, por sus términos, no es transferible por dicho individuo, salvo por testamento o por las leyes de sucesión y distribución, y es ejercitable, durante su vida, solo por él; y
6. Dicho individuo, en el momento en que se otorga la opción, no posee acciones que representen más del 10 por ciento del poder de voto total combinado de todas las clases de acciones de la corporación empleadora o de su corporación matriz o subsidiaria.

De acuerdo con Gómez (2023), uno de los principales atractivos de las stock options en Estados Unidos es el beneficio fiscal asociado. Los empleados no están obligados a pagar el impuesto sobre la renta ordinaria por la diferencia entre el precio de la opción y el valor justo de mercado cuando ejercen una opción de acciones como incentivo, siempre y cuando cumplan con el periodo de espera requerido antes de vender las acciones y satisfagan otros criterios del acuerdo. En vez de enfrentar el impuesto sobre la renta ordinaria, solo deberán pagar el impuesto sobre las ganancias de capital a largo plazo, que es significativamente menor. Después de ejercer una ISO, el empleador debe entregar el formulario 3921 del IRS, que detalla las fechas y valores necesarios para determinar el monto correcto de capital e ingresos ordinarios (si los hay) que deben incluirse en la

declaración fiscal. Para las empresas, las stock options sirven como un incentivo eficaz para que los empleados permanezcan en la compañía, mejorando la retención del personal clave. Además, motivan a los empleados a desempeñarse con mayor compromiso y dedicación, ya que sus intereses se alinean con la rentabilidad y el crecimiento de la empresa.

8.2. Reino Unido

El Reino Unido tiene una larga tradición en la participación financiera de los trabajadores, especialmente a través de las stock options, que son el modo de remuneración más utilizado. Los planes aprobados por la autoridad tributaria británica, como el Company Share Options Plan (CSOP) y el Save As You Earn (SAYE), ofrecen un tratamiento fiscal ventajoso y permiten a las empresas conceder opciones sobre acciones por hasta 30,000 libras. Estas opciones deben mantenerse al menos tres años para beneficiarse de ventajas fiscales. Otro plan relevante es el Enterprise Management Incentive (EMI), destinado a pequeñas empresas orientadas al crecimiento, permitiendo otorgar opciones por hasta 100,000 libras. Las opciones bajo el EMI no se gravan hasta la venta de las acciones, con el rendimiento gravado como ganancia de capital, beneficiándose de exenciones y desgravaciones. Estos planes buscan incrementar la actividad empresarial y retener a trabajadores clave, pero no son considerados salario en el sentido tradicional, sino más bien un incentivo laboral con beneficios fiscales específicos. Las opciones no aprobadas, aunque menos eficientes fiscalmente, ofrecen flexibilidad y se utilizan ampliamente tanto por empresas cotizadas como no cotizadas (Ghirardotti, 2003).

8.3. Argentina

En Argentina, una sentencia de 1998 determinó que la jurisdicción laboral es competente para resolver conflictos relacionados con las stock options si están vinculados a un contrato laboral. En este fallo se rechazó la postura anglosajona que considera a las stock options parte del derecho de las sociedades comerciales y no como una ganancia laboral, estableciendo que son una ventaja patrimonial obtenida por el trabajador. En un fallo posterior, se incluyó a las stock options en el cálculo de la indemnización por despido, siempre que el trabajador haya ejercido la opción antes de ser cesado. Además, en 2005, una resolución de la Cámara de Apelaciones del Trabajo concluyó que, si un trabajador se aleja voluntariamente de la empresa, asume la responsabilidad por la pérdida de

beneficios, incluyendo las stock options, que representaban una expectativa cierta de ingresos (Castro Jiménez, & Chacón Jiménez, s/f).

8.4. Costa Rica

El banco de jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia registra solo cuatro sentencias que analizaron la figura de las stock options, todas negando su naturaleza salarial. Las resoluciones son los números 675-2000, 094-2008, 279-2010 y 502-2011. La sentencia más relevante es la 094-2008, del 13 de febrero de 2008, que negó la naturaleza salarial de las S.O.P., siguiendo la posición anglosajona, argumentando que la opción de compra de acciones otorgada al trabajador no tiene carácter salarial, ya que es una ganancia bursátil y no producto del esfuerzo del trabajador. Las razones fueron: a) las utilidades son potenciales y no seguras, b) puede resultar en pérdidas o ganancias, c) es aleatorio, d) no es habitual, e) varía según el mercado, f) la ganancia es variable, g) no es necesariamente de carácter alimentario, y h) se usa para especular y lucrar. Sin embargo, se demostró que este beneficio dependía del cumplimiento de objetivos anuales y se hacía efectivo al momento de la compra, cuando se podía ejercer el derecho.



CAPITULO III:
MARCO METODOLÓGICO Y OPERATIVO

MARCO METODOLÓGICO Y OPERATIVO

1. Enfoque de investigación

En esta sección, definiremos el enfoque de investigación como el método que orienta los procesos de manera adecuada y eficaz para obtener resultados que permitan interpretar los fenómenos estudiados, incluyendo los enfoques cualitativo y cuantitativo. En este sentido, Quecedo y Castaño (2022) explican que la metodología se refiere a cómo se aborda el problema de investigación y se buscan soluciones. El enfoque cuantitativo se basa en mediciones numéricas y utiliza la recolección de datos y análisis sistemáticos para responder a las preguntas de investigación. Por otro lado, el enfoque cualitativo se centra en la observación y evaluación de los fenómenos, utilizando herramientas como entrevistas y encuestas para llegar a conclusiones objetivas. En tal sentido Sánchez (2019) manifiesta la investigación cualitativa se apoya en evidencias descriptivas para comprender y explicar el fenómeno.

Por lo mencionado, esta investigación adopta un enfoque cualitativo sistemático con nivel de investigación descriptivo, centrado Determinar la naturaleza jurídico laboral de las stock options en el Perú.

2. Método de estudio

La tesis adoptará un enfoque inductivo para su investigación, lo que incluirá el contacto directo con individuos vinculados al área de estudio, tales como expertos en derecho. Esta metodología facilitará el análisis e interpretación de la información y puntos de vista proporcionados por estos expertos, enriqueciendo de manera notable el desarrollo y las conclusiones de la investigación.

3. Nivel de investigación

Sánchez (2019) manifiesta la investigación cualitativa se apoya en evidencias descriptivas para comprender y explicar el fenómeno.

Por lo mencionado, esta investigación adopta un nivel de investigación descriptivo, enfocándose en detallar y clarificar las características y elementos cruciales del tema

estudiado. Este enfoque facilitará una comprensión detallada y precisa de los distintos componentes y fenómenos jurídicos implicados.

4. Tipo de investigación

Dentro de la metodología de la investigación, refiriéndonos en un espacio jurídico, como lo señala Palacios R. & Ñaupas P. (2016). Van a llegar a existir dos generalidades de investigación, siendo estas la investigación aplicada y la investigación básica, donde la primera, va a tener un propósito práctico y funcional, mientras que la segunda, va a perseguir objetivos teóricos, y la misma va a llegar a ser más sustantiva y objetiva. Por su parte, Nizama (2020) sostiene que las investigaciones de tipo básico se van a encontrar dirigidas a objetivos cognitivos, y poder buscar de esta manera la superación del conocimiento acumulado. Para que así se logre entender la realidad jurídica. Munatané (2010) refiere que este tipo de investigación es pura, teórica o dogmática.

Es en este sentido que, el presente estudio, va a optar por la investigación básica, puesto que, el objetivo del mismo, es sentar las bases o fundamentos para futuras investigaciones de carácter aplicado, llegándose a realizar un análisis sistemático de las normas jurídicas, en referencia a los dos preceptos, para de esta manera llegar a dar respuesta a las cuestiones.

5. Población, Muestra y Muestreo

La población es el conjunto de casos que cumplen ciertas características, según Hernández, Fernández y Batista (2014). Por lo tanto, la población de esta investigación serán 10 especialistas entre expertos en Derecho Laboral, Derecho Civil, Derecho Corporativo y afines.

En cuanto a la muestra de acuerdo con Hernández, Fernández y Batista (2014), se deriva de la población que se selecciona por conveniencia de tiempo y recursos, Por lo tanto, la muestra serán especialistas vinculados al derecho, que será esencial para describir el problema planteado.

El muestreo se enfocará en aspectos específicos relacionados a determinar la naturaleza jurídico laboral de las stock options en el Perú: ¿beneficio de carácter remunerativo o incentivo laboral?

6. Técnicas

Esta investigación será de tipo cualitativo y se apoyará en tres metodologías complementarias para recolectar datos: observaciones en línea, entrevistas y análisis de contenidos materiales. Según Orellana M., citado por Hernán, Lineros, & Ruiz (2020) estas metodologías incluyen observación, documentación y conservación.

Las técnicas empleadas para desarrollar esta investigación serán las entrevistas y la observación documental.

7. Instrumentos

Según Vara A., citado por Yucra T., & Bernedo L. (2020), el instrumento que se implemente debe cumplir con dos elementos fundamentales: validez y confiabilidad, para proporcionar información precisa y útil para otros investigadores. Además, debe ser objetivo, un requisito esencial. Bajo la misma línea, Mendoza (2014) afirma que los instrumentos son los recursos que permiten al investigador observar, estudiar y analizar fenómenos para extraer información.

Con base en esto, el instrumento elegido para la recolección de datos incluye guía de entrevistas.

8. Estrategia de recolección de datos

Para la recolección de la información requerida para la elaboración de la investigación se tomará en cuenta lo siguiente:

- **Revisión conceptual:** Se recopilará la información de las bibliotecas, repositorios institucionales y centros de información:
- **Revisión documental:** Se revisará la normativa nacional sobre la materia.
- **Guía de entrevista:** Se analizará las respuestas que los especialistas brindaran a nuestra guía de entrevista.



**CAPITULO IV:
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se exponen los descubrimientos de la presente investigación. Se describirán los resultados alcanzados a partir de la aplicación de la guía de entrevistas, la cual fue dirigida a especialistas en la materia. Asimismo, se analizarán los objetivos, se presentarán las conclusiones y se proporcionarán recomendaciones basadas en esta investigación.

1. RESULTADOS

Según los descubrimientos de la investigación, es fundamental detallar la lista de entrevistados, los cuales son:

Tabla 1

Lista de entrevistados

Nombre	Profesión, grado académico	Especialidad	Cargo e institución donde labora
Entrevistado N.º01 José Alejandro Suárez Zanabria	Magister y doctorando - Abogado	Derecho Tributario	Suárez & Asociados SAC
Entrevistado N.º 2: José Carlos Rivera Delgado	Magister - Abogado	Dirección y Gestión Financiera	Abogado Senior – EY Perú
Entrevistado N.º 3: Carlos Dionisio Fernández Paredes	Abogado	Tributario	Abogado Junior
Entrevistado N.º 4: Marilú Zeballos Zegarra	Abogada	Derecho Laboral	Poder Judicial de Arequipa
Entrevistado N.º 5: Renzo Franco Meza	Abogado	Derecho Financiero y pensiones	Estudio Franco
Entrevistado N.º 6: César Alejandro Nájar Becerra	Abogado, Magister en Relaciones Laborales, Dirección de Recursos Humanos,	Laboral	Socio Estudio Vargas & Nájar Abogados y Consultores

	Globalización y Digitalización		
Entrevistado N.º 7: Jose Andrés Arenas	Abogado	Administrativo y Empresarial	Área legal - Gerente Productos Lácteos La Pradera SRL
Entrevistado N.º 8: Luciana Renata Sánchez Núñez	Abogada	Derecho Laboral y Empresarial	Abogada Senior – EY Perú
Entrevistado N.º 9: Fiorella Manrique	Abogada	Derecho Laboral	Abogada Senior - EY Perú
Entrevistado N.º 10: Alonso Alfredo Zegarra Bueno	Magister - Abogado	Derecho del Trabajo y la Seguridad Social	Gerente – EY Perú

1.1. Respecto al primer objetivo específico

Describir la finalidad y las características de las stock options.

Tabla 2

Respuestas de la pregunta N°1 de los entrevistados

1.- Desde su perspectiva profesional, ¿cuál considera que es la principal finalidad de implementar planes de stock options en las empresas?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta a la pregunta N.º 1
Entrevistado N.º 1:	Esta figura legal permite a los trabajadores ser a su vez propietarios de la empresa para la cual laboran, lo que implica un mayor compromiso del trabajador para con el crecimiento de la institución.
Entrevistado N.º 2:	En mi experiencia su principal finalidad es generar un vínculo más estrecho entre un empleador y los trabajadores, pues permite que estos últimos accedan a participaciones de la empresa, creando una noción de fidelidad y mejor desempeño para su institución.
Entrevistado N.º 3:	La principal finalidad es alinear los intereses de los empleados con los de la empresa. A través de estas opciones, los trabajadores pueden beneficiarse del éxito de la empresa, lo que fomenta un mayor compromiso y

	motivación para contribuir al crecimiento y a la productividad
Entrevistado N.º 4:	Genera la posibilidad de que el trabajador pueda obtener mejores beneficios dentro de su centro de labores y mayor competitividad al momento de cumplir con sus funciones. Asimismo, que forme parte de la organización de la empresa.
Entrevistado N.º 5:	Considerándose que este concepto es otorgado a razón de la productividad del trabajador, este promovería un mejor desenvolvimiento de los trabajadores en la empresa, generando riqueza para la empresa y la satisfacción del trabajador productivo, así como, motivación para los demás trabajadores.
Entrevistado N.º 6:	Considero que tiene dos finalidades: i) Motivar e incentivar a los trabajadores a cumplir con las metas y objetivos empresariales y ii) Motivar la permanencia del recurso humano.
Entrevistado N.º 7:	Incentivar a los trabajadores a realizar un mejor trabajo. Siendo los trabajadores conscientes que podrán obtener ganancias según el desempeño de la empresa, podrán sentirse más comprometidos.
Entrevistado N.º 8:	Considero que, la principal finalidad que tienen las empresas para implementar planes de stock options es motivar y retener a sus trabajadores.
Entrevistado N.º 9:	La de constituir una suerte de beneficio que permita fomentar un ambiente de productividad y buen desempeño del personal al cual se le ofrece esta opción así como la retención de talento humano.
Entrevistado N.º 10:	Como cualquier incentivo laboral busca fidelizar al trabajador dentro de la compañía o promover circunstancias en torno a una negociación para la desvinculación del trabajador.

Fuente: elaboración propia

Explicación breve de la tabla 2:

Convergencia

La mayoría de los entrevistados coinciden en que los planes de stock options buscan motivar y comprometer a los trabajadores, alineando sus intereses con los objetivos de la empresa. Esta motivación surge tanto del potencial de beneficios económicos (Entrevistados N.º 1, 3, 7 y 9) como de la oportunidad de ser partícipes en el crecimiento de la empresa, generando un sentido de pertenencia y lealtad hacia la institución (Entrevistados N.º 2, 4 y 8).

Divergencia

Algunos entrevistados destacan aspectos adicionales. Por ejemplo, el Entrevistado N.º 6 menciona dos objetivos específicos: la motivación hacia metas empresariales y la retención del talento. Otros (Entrevistados N.º 5 y 10) resaltan que estos planes pueden fomentar tanto la productividad como la posibilidad de beneficios en situaciones de desvinculación laboral, mostrando que los planes de stock options pueden tener finalidades estratégicas más allá de la motivación individual.

Análisis Propio

Al analizar las respuestas, observo que, aunque la motivación y el compromiso del trabajador son finalidades principales, los entrevistados perciben que los planes de stock options también cumplen roles adicionales, como retener el talento y mejorar la productividad. Considero que esta estrategia no solo potencia la motivación individual, sino que también contribuye al desarrollo organizacional, generando una cultura de compromiso y permanencia beneficiosa tanto para el trabajador como para la empresa.

Tabla 3

Respuestas de la pregunta N°2 de los entrevistados

2. ¿Cómo impacta esto en la relación entre empleados y empleadores?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta a la pregunta N.º 2
Entrevistado N.º 1:	Permite un mayor desarrollo económico del trabajador en tanto que, como titular de acciones tendrá la posibilidad de generar dividendos y, esto genera mayor compromiso del trabajador en la empresa, generando mayores ingresos al empleador.
Entrevistado N.º 2:	Permite a los trabajadores contar con participaciones de la empresa, generando una participación más directa en la gestión de un centro empresarial. Por ello, impulsa a los trabajadores a tener mejores resultados en su labor.

Entrevistado N.º 3:	Mejorar la relación laboral ya que genera un sentido de pertenencia hacia la empresa, ya al verse los empleados más involucrados en el éxito a largo plazo de la organización y poder participar de los beneficios. El beneficio más tangible es la menor pérdida de personal crucial y la reducción de costos de contratación.
Entrevistado N.º 4:	Es fructífero para la relación entre empleador y trabajador, puesto que, la posibilidad de compra de acciones dentro de la empresa afianza la intención del empresario de hacer al trabajador parte de sus accionistas y así se retiene el talento.
Entrevistado N.º 5:	Positivamente, considerando que los trabajadores se sentirán contentos de generar mayor productividad y así asegurar la retención de talento en la empresa a través de estos paquetes de acciones que se otorgan como opción bajo el cumplimiento de metas.
Entrevistado N.º 6:	Impacta de manera positiva pues los planes de stock options permiten por un lado que se aumente el compromiso de los trabajadores, reteniendo al personal y vinculándolo con la empresa, beneficiando por otro lado al trabajador, por la opción que tiene de adquirir acciones de la empresa a un precio preferencial.
Entrevistado N.º 7:	En principio sirve para motivar a los trabajadores, sin embargo en ciertas circunstancias y dependiendo de la cantidad de acciones que el empleador destine a los trabajadores puede causar que los trabajadores se aprovechen de la situación, interfiriendo con la toma de decisiones o disminuyendo su rendimiento al tener ya asegurada la participación accionaria.
Entrevistado N.º 8:	Impacta de manera positiva, pues crea un vínculo directo entre el empleador y el trabajador, en tanto, los trabajadores al tener participaciones van a estar más

	identificados con la empresa y vinculados con la gestión empresarial.
Entrevistado N.º 9:	De manera significativa, en tanto al brindarles la posibilidad a los trabajadores de adquirir acciones de la compañía, surge también un nuevo significado de compromiso, lealtad y productividad que debe mantenerse en el tiempo, ello considerando la incidencia de su labor en el crecimiento de la empresa.
Entrevistado N.º 10:	Genera mayor apego del trabajador a los resultados del centro empresarial

Fuente: elaboración propia

Explicación breve de la tabla 3:

Convergencia

La mayoría de los entrevistados (Entrevistados N.º 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9 y 10) coinciden en que los programas de stock options tienen un impacto positivo en la relación entre empleados y empleadores. Señalan que estos planes incrementan el compromiso, el sentido de pertenencia y la motivación de los trabajadores al ofrecerles la posibilidad de participar directamente en los resultados de la empresa, lo que beneficia tanto a los empleados como a la empresa.

Divergencia

Sin embargo, el Entrevistado N.º 7 presenta una visión más cautelosa, mencionando que, en ciertas situaciones, otorgar acciones puede llevar a que algunos trabajadores tomen ventaja, afectando la toma de decisiones o disminuyendo su rendimiento una vez asegurada su participación accionaria. Esto refleja una posible desventaja cuando no se manejan adecuadamente las expectativas y los límites de participación.

Análisis Propio

En general, se observa que los planes de stock options fortalecen la relación entre empleados y empleadores, promoviendo una mayor alineación de intereses y reteniendo talento valioso. A pesar de los posibles riesgos señalados por el Entrevistado N.º 7, considero que, con una implementación adecuada, los beneficios superan los

inconvenientes. Estos planes no solo fomentan la lealtad y el compromiso, sino que también pueden impulsar el desarrollo a largo plazo de la empresa.

Tabla 4

Respuestas de la pregunta N°3 de los entrevistados

3.- Basándose en su experiencia, ¿podría identificar las características que presentan las stock options tanto para los trabajadores como para las empresas en el contexto laboral peruano?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta a la pregunta N.º 3
Entrevistado N.º 1:	Es un beneficio económico con la posibilidad de generar dividendos.
Entrevistado N.º 2:	Son participaciones (acciones especiales – instrumento financiero) de una empresa que crea un incremento patrimonial en el trabajador y se otorgan como consecuencia de una labor. Sin embargo, tomando en cuenta el marco legal aplicable para la venta de acciones en el Perú, en mi opinión, no serían de libre disponibilidad, ya que existen diversas limitaciones en cuanto a la comercialización de dicho instrumento financiero.
Entrevistado N.º 3:	Desde el punto de vista de los trabajadores el otorgamiento de stock options “(...) radica en el hecho que les permite adquirir acciones de empresas rentables a un precio previamente determinado y que usualmente es inferior al de su cotización en la fecha del ejercicio de la opción (i.e. valor de mercado de esa fecha), mientras que, desde el punto de vista de los empleadores.
Entrevistado N.º 4:	Es un concepto económico a favor del trabajador que cumple con ser contraprestativo, genera ventaja patrimonial mas no es de libre disposición porque las

	acciones como tal generan dividendos y estos no es que se repartan de manera mensual como una remuneración tradicional.
Entrevistado N.º 5:	Es un beneficio económico con la posibilidad de generar dividendos, en efecto, también es contraprestativo siendo que se otorga la opción de compra de acciones a raíz del desenvolvimiento laboral del trabajador.
Entrevistado N.º 6:	<ul style="list-style-type: none"> - Es un derecho de opción que se le otorga al trabajador para adquirir un número determinado de acciones, el cual se materializa en un contrato. - Se otorga como consecuencia de la actividad laboral del trabajador. - Implica un beneficio para el trabajador.
Entrevistado N.º 7:	Depende mucho de la empresa, generalmente en las MYPES por desconocimiento legal o falta de experiencia se implementan planes de Stock Options bastante improvisados, lo cual puede terminar en cierta pérdida de control de la empresa, y trabajadores que actúan de mala fe.
Entrevistado N.º 8:	Las stock options son acciones que las empresas ofrecen a sus empleados, como una herramienta empresarial, para motivar a sus trabajadores. Ahora bien, de la revisión del marco normativo laboral peruano, puedo advertir que esta venta de acciones genera una ventaja patrimonial y podría ser considerado contraprestativo, en tanto, se otorga por la labor realizada.
Entrevistado N.º 9:	Es un incentivo laboral que suele ofrecerse a los trabajadores en virtud de su desempeño laboral y que a largo plazo, involucra la obtención de dividendos y un mayor nivel de compromiso e inclusive coadyuva a la retención de talento humano.
Entrevistado N.º 10:	Es la opción de compra de participaciones como mecanismo de retribución. Al tratarse de un concepto

	<p>originado de la relación laboral y no así desde un punto de vista único financiero, estamos frente a un concepto de naturaleza remunerativa.</p>
--	---

Fuente: elaboración propia

Explicación breve de la tabla 4:

Convergencia

Muchos de los entrevistados (Entrevistados N.º 1, 5, 6, 8, y 9) destacan que las stock options representan un beneficio económico y un incentivo laboral que permite a los trabajadores adquirir acciones a futuro, sujeto a ciertas condiciones contractuales. En particular, hacen referencia a su naturaleza opcional y a la posibilidad de obtener dividendos como resultado de la participación accionaria, reforzando su función como incentivo y ventaja patrimonial para el trabajador. Además, algunos entrevistados (como los N.º 6 y 8) mencionan que el otorgamiento de stock options se formaliza mediante un contrato de opción, el cual establece los términos y condiciones de la adquisición.

Divergencia

Existen matices adicionales señalados por ciertos entrevistados. El Entrevistado N.º 2, por ejemplo, enfatiza que, debido a regulaciones en Perú, las stock options no son de libre disponibilidad y su comercialización puede enfrentar limitaciones legales. Asimismo, el Entrevistado N.º 7 resalta que en las MYPES el desconocimiento y falta de experiencia pueden conducir a una implementación informal de planes de stock options, lo que podría provocar problemas de control en la empresa. Algunos (como el Entrevistado N.º 10) observan que, aunque sean un beneficio económico, también tienen un carácter remunerativo, pues están vinculadas directamente al desempeño laboral.

Análisis Propio

Analizando las respuestas, puedo observar que, si bien los entrevistados coinciden en ver a las stock options como un incentivo económico que otorga al trabajador la opción de adquirir acciones bajo ciertas condiciones, la interpretación y aplicación de este beneficio presentan desafíos en el contexto peruano. Las restricciones legales y la falta de familiaridad en algunas empresas limitan su implementación eficaz. Respecto al carácter remunerativo mencionado por el Entrevistado N.º 10, considero que será necesario evaluar al final de esta investigación si las stock options cumplen efectivamente con los

criterios de una remuneración. Así, para maximizar su valor como incentivo, sería beneficioso revisar estas limitaciones en el marco legal peruano, de modo que las stock options puedan fomentar una relación laboral más comprometida y atractiva para los trabajadores sin trabas significativas en su ejecución.

1.2. Respecto al segundo objetivo específico

Identificar los elementos determinantes para definir un concepto remunerativo en el ámbito laboral.

Tabla 5

Respuestas de la pregunta N°4 de los entrevistados

4.- En su opinión, ¿cuáles son los elementos clave que deberían considerarse para clasificar un beneficio como parte de la remuneración del trabajador dentro del marco legal laboral peruano?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta a la pregunta N.º 4
Entrevistado N.º 1:	Los elementos dentro de la naturaleza jurídica de la institución; es decir, si la entrega de acciones o la posibilidad de los trabajadores de adquirir acciones va a implicar un beneficio laboral o una inversión comercial, porque en el primer caso las acciones se van a entregar como contraprestación a labor que desarrolla el trabajador, en el segundo caso el trabajador va a tener la posibilidad de comprar las acciones.
Entrevistado N.º 2:	En tanto el incremento patrimonial y el carácter contraprestativo son elementos que muchos instrumentos financieros pueden contar, considero que el elemento principal en este caso es la libre disponibilidad. Actualmente, no existe un mercado para dichos instrumentos financieros que permita a un trabajador disponerlos sin limitación alguna. Tomando en cuenta incluso, que al tratarse de un “beneficio laboral” su finalidad no es que terceras personas puedan adquirirlos,

	limitando a sus usuarios a un mercado aún más reducido, esto es, lo propios colaboradores del centro empresarial.
Entrevistado N.º 3:	Que se entregan producto de una relación de laboral, como parte de la remuneración del trabajador, encontrándose la ganancia en la diferencia entre precio de adquisición pactado con el trabajador y el precio de cotización de las acciones en el ejercicio en que ejerza la acción.
Entrevistado N.º 4:	Que la bonificación sea constante, debe incluirse en la remuneración y/o cualquier otro bono percibido mes a mes.
Entrevistado N.º 5:	Que constituya un incremento patrimonial para el trabajador, sea contraprestativo y que además sea de libre disponibilidad.
Entrevistado N.º 6:	<ul style="list-style-type: none"> - Contraprestativo - De libre disposición - Regularidad en el pago
Entrevistado N.º 7:	El carácter contraprestativo, la libre disponibilidad y claramente que el concepto genere una ventaja patrimonial al trabajador.
Entrevistado N.º 8:	Para que las stock options sean puedan considerarse como un beneficio que forma parte de la remuneración del trabajador, deben de generarle una ventaja patrimonial, deben ser de libre disponibilidad y ser otorgados por la contraprestación de servicios.
Entrevistado N.º 9:	Tener naturaleza contraprestativa, ser de libre disposición y constituir una ventaja patrimonial.
Entrevistado N.º 10:	En tanto el incremento patrimonial y el carácter contraprestativo son elementos que muchos instrumentos financieros pueden contar, considero que el elemento principal en este caso es la libre disponibilidad. Actualmente, no existe un mercado para dichos instrumentos financieros que permita a un trabajador

	<p>disponerlos sin limitación alguna. Tomando en cuenta incluso, que al tratarse de un “beneficio laboral” su finalidad no es que terceras personas puedan adquirirlos, limitando a sus usuarios a un mercado aún más reducido, esto es, lo propios colaboradores del centro empresarial.</p>
--	---

Fuente: elaboración propia

Explicación breve de la tabla 5:

Convergencia

La mayoría de los entrevistados (Entrevistados N.º 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9 y 10) mencionan tres elementos clave que deben estar presentes para considerar un beneficio como parte de la remuneración del trabajador: contraprestación laboral, libre disposición y ventaja patrimonial. Estos elementos aseguran que el beneficio esté relacionado directamente con el trabajo realizado y ofrezca un incremento patrimonial tangible para el trabajador.

Divergencia

Algunos entrevistados (como el Entrevistado N.º 4) subrayan la importancia de que el beneficio se perciba con regularidad, es decir, que sea constante y parte de la remuneración mensual. Otros, como los Entrevistados N.º 1 y 2, enfocan su respuesta en la distinción entre beneficio laboral e inversión comercial, resaltando la naturaleza jurídica del beneficio y la limitada disponibilidad en el mercado.

Análisis Propio

Al observar las respuestas, noto que el consenso se orienta hacia los elementos de contraprestación, libre disposición y ventaja patrimonial como esenciales para clasificar un beneficio como remuneración laboral. Sin embargo, considero que los elementos adicionales de regularidad en el pago y naturaleza jurídica también son relevantes, especialmente para diferenciar beneficios laborales de posibles inversiones. La presencia de estos elementos ayudaría a establecer una clasificación más clara y justa dentro del marco legal laboral peruano.

Tabla 6

Respuestas de la pregunta N°5 de los entrevistados

5.- Respecto a la anterior pregunta ¿Considera Ud. que la contraprestación y libre disposición son elementos fundamentales para definir un concepto remunerativo y diferenciarlos de incentivos laborales?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta a la pregunta N.º 5
Entrevistado N.º 1:	Sí, por supuesto.
Entrevistado N.º 2:	Si, sobre todo el elemento de libre disponibilidad.
Entrevistado N.º 3:	Mmm si, para efectos de la Ley del Impuesto a la Renta, será considerado como remuneración aquellas rentas obtenidas producto del trabajo personal prestado en relación de dependencia, mientras que, para efecto del TUO del Decreto Legislativo Nro. 728 se considerarán remuneración a toda la contraprestación y de libre disposición.
Entrevistado N.º 4:	Sí, ello tomando en cuenta que se deben evaluar de manera objetiva para evitar una desnaturalización.
Entrevistado N.º 5:	Sí, esto porque en realidad los dos aspectos de la remuneración van de la mano, pues, en la teoría si recibes una remuneración es para utilizarla a razón del esfuerzo que has realizado en el centro de trabajo; por lo que, si te entrego algo que no puedes utilizar cuanto tú desees, no estamos frente a una remuneración como tal.
Entrevistado N.º 6:	Si
Entrevistado N.º 7:	En efecto, se debe considerar que si bien un incentivo puede ser otorgado bajo libre disposición del trabajador, el carácter contraprestativo es un elemento esencial para determinar un concepto remunerativo.
Entrevistado N.º 8:	Si, pues en caso de no cumplir con los mismos, no configurarían como concepto remunerativo.

Entrevistado N.º 9:	Si, son características inherentes a la definición de un concepto remunerativo.
Entrevistado N.º 10:	Un inventivo laboral puede ser de libre disponibilidad y contraprestativo y por ende remuneración. La diferencia entre un concepto no remunerativo o remunerativo esta precisamente en el cumplimiento de dichos requisitos o en las características del paquete de conceptos no remunerativos contenidos en el Decreto Supremo N.º 01-97-TR

Fuente: elaboración propia

Explicación breve de la tabla 6:

Convergencia

La mayoría de los entrevistados (Entrevistados N.º 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 y 9) coinciden en que la contraprestación y libre disposición son esenciales para definir un concepto remunerativo y diferenciarlo de los incentivos laborales. Estos elementos se consideran inherentes para determinar si una compensación califica como remuneración.

Divergencia

Sin embargo, algunos entrevistados (Entrevistados N.º 3, 5, 7 y 10) amplían su respuesta al señalar detalles adicionales, como la importancia del marco normativo o de una evaluación objetiva para evitar confusiones entre incentivos y remuneración. Por ejemplo, el Entrevistado N.º 3 hace una distinción basada en la Ley del Impuesto a la Renta y el TUO del Decreto Legislativo N.º 728, mientras que el Entrevistado N.º 10 menciona que el carácter remunerativo depende del cumplimiento de los requisitos definidos en el Decreto Supremo N.º 01-97-TR.

Análisis Propio

A partir de las respuestas, percibo un claro acuerdo sobre la relevancia de la contraprestación y libre disposición como elementos fundamentales de la remuneración. Sin embargo, las diferencias en la profundidad de las respuestas sugieren que la normativa existente podría beneficiarse de criterios más precisos para distinguir entre remuneración e incentivos. Considero que, en la práctica, establecer una diferenciación normativa clara

ayudaría a evitar ambigüedades y a reconocer adecuadamente los derechos laborales asociados a cada tipo de compensación

1.3. Respecto al tercer objetivo específico

Describir las connotaciones jurídicas que tiene el incentivo laboral.

Tabla 7

Respuestas de la pregunta N°6 de los entrevistados

6.- Tomando en cuenta su conocimiento y experiencia, ¿Cuáles son las connotaciones jurídicas que tiene un incentivo laboral, y cree que las stock options podrían cumplir con dichas connotaciones?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta a la pregunta N.º 6
Entrevistado N.º 1:	Va a depender de la naturaleza jurídica de este concepto, si las acciones se entregan en calidad de contraprestación por la labor desarrollada por el trabajador estamos frente a un concepto remunerativo que estaría gravado con renta de quinta categoría, en cambio si la acción se entrega a través de una compraventa no estaría gravada. Únicamente se gravaría las utilidades que estas stock options podrían generar, tales como renta de segunda categoría.
Entrevistado N.º 2:	Los incentivos laborales permiten otorgar una ventaja a un trabajador con miras a alcanzar un objetivo del empleador, no obstante, no necesariamente podrían ser considerados como remuneraciones (para ser tomados en cuenta para el cálculo de los demás beneficios sociales). Con lo cual, y considerando nuestro ordenamiento jurídico laboral, será remuneración aquel concepto que sea un incremento patrimonial, sea contraprestativo y de libre disposición del trabajador. En este sentido, considerado que las stock options podrían calzar en un incentivo laboral, mas no como una

	remuneración, pues en mi consideración el elemento libre disposición no se cumple.
Entrevistado N.º 3:	Un incentivo laboral habitualmente se considera un beneficio adicional que no forma parte del salario regular, pero califican como remuneración para el trabajador. Las stock options podrían pactarse con una connotación para calificar como un incentivo fuera del salario regular, a fin que no sea asociado directamente con la remuneración fija del trabajador, no obstante, para efectos tributarios estos serán considerados como un concepto remunerativo.
Entrevistado N.º 4:	Sí, porque no cumple con todas la características de una remuneración.
Entrevistado N.º 5:	En realidad considero que existe un vacío pues no se identifica claramente si las stock options pueden considerarse como un pago en especie o un incentivo; por lo que, aquí lo que debe estudiarse es la forma en la que se otorga al trabajador la posibilidad de adquirir acciones para definir la naturaleza de este concepto.
Entrevistado N.º 6:	Los incentivos son estímulos que se otorgan al trabajador para que estos cumplan con sus objetivos o metas, o como lo explique, motivar la permanencia del trabajador en la empresa. Considerando ello si considero que las stock options podrían tener la calificación de un incentivo.
Entrevistado N.º 7:	Un incentivo laboral es una clase de premio a la productividad del trabajador que, si bien genera una ventaja dinerario o en especie, este no corresponde a un concepto remunerativo, menos aun cuando no responde específicamente por las funciones que realiza el trabajador, sino que, responde a una necesidad de retener al trabajador dentro de la empresa. El concepto de Stock Options es un incentivo que básicamente tiene

	condiciones para que se considere al trabajador como parte de la organización de la empresa; por lo que, se pretende que así el trabajador se encuentre más identificado con la compañía; por lo que, si cumple con las características de un incentivo laboral.
Entrevistado N.º 8:	Los incentivos laborales son beneficios que ofrecen las empresas a sus trabajadores para motivarlos y con ello generar una mayor producción, cabe precisar que estos “beneficios” pueden tener o no tener carácter remunerativo; y tener incidencia en el pago de los beneficios sociales, por lo tanto, es necesario analizar si cada incentivo laboral cumple con los elementos y características para ser considerado como remuneración. Ahora bien, considerado que las stock options no son conceptos remunerativos, pues no son de libre disponibilidad del trabajador.
Entrevistado N.º 9:	Un incentivo laboral es un estímulo que se otorgan a los trabajadores (dinero o especie) con la finalidad de obtener una determinada acción por su parte. No obstante, la figura del incentivo como tal no se encuentra regulada en nuestro sistema jurídico y por ende, suele compararse directamente con las características de un concepto remunerativo.
Entrevistado N.º 10:	Como lo mencione, la denominación de incentivo como tal no es la adecuada. La referencia debería ser gratificación extraordinaria. El análisis de cualquier concepto pasa por los (3) requisitos de la remuneración : Contraprestativo, libre disposición y ventaja patrimonial. Las Stock options, dependiendo de su origen, cumplirían estas (3) características.

Fuente: elaboración propia

Explicación breve de la tabla 7:

Convergencia

La mayoría de los entrevistados coinciden en que los incentivos laborales son beneficios ofrecidos a los trabajadores para motivarlos, aunque no necesariamente califican como remuneración. Varios entrevistados (como los N.º 1, 2, 7 y 8) destacan que las stock options pueden ser consideradas como incentivos laborales, pero aclaran que para que se consideren remuneración, deberían cumplir con características específicas como contraprestación directa, libre disposición y aumento patrimonial. Existe una aceptación general de que las stock options pueden incentivar la permanencia y el compromiso del trabajador sin incluirse necesariamente como parte de la remuneración fija.

Divergencia

Algunos entrevistados ofrecen interpretaciones variadas sobre la naturaleza jurídica de las stock options como incentivo laboral. El Entrevistado N.º 5 destaca un vacío legal, sugiriendo que no se establece claramente si las stock options deben considerarse como pago en especie o incentivo. Otros, como el Entrevistado N.º 8, afirman que las stock options no cumplen el requisito de libre disposición, fundamental para ser consideradas remuneración, mientras que el Entrevistado N.º 10 propone que el término “incentivo” no es adecuado, prefiriendo “gratificación extraordinaria” debido a los tres elementos de remuneración (contraprestación, libre disposición, y ventaja patrimonial) que estos conceptos deberían cumplir.

Análisis Propio

Tras analizar las respuestas de los entrevistados, se evidencia que existe una coincidencia en que las stock options no cumplen con ciertos elementos propios de una remuneración, en particular el de libre disposición. Dado que este elemento es fundamental para que un concepto sea considerado remuneración, las stock options quedarían mejor calificadas como incentivo laboral en lugar de remuneración propiamente dicha. Esta clasificación permitiría reconocerlas como un estímulo motivacional destinado a fomentar la permanencia y el compromiso del trabajador sin integrar el salario regular. Considero que esta perspectiva es adecuada, ya que permite a las empresas otorgar beneficios alineados con los objetivos organizacionales, sin que estos se confundan con obligaciones remunerativas tradicionales.

Tabla 8

Respuestas de la pregunta N°7 de los entrevistados

7.- Desde una perspectiva jurídica, ¿cómo se diferencian los incentivos laborales de la remuneración tradicional en el derecho laboral peruano y qué implicaciones tiene esta distinción para la gestión de los recursos humanos?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta a la pregunta N.º 7
Entrevistado N.º 1:	En el presente caso se otorga una posibilidad de formar parte del cuerpo de accionistas de la empresa creándose paquete de acciones, siendo que puedes otorgar derechos económicos y derechos políticos. Los accionistas tienen 2 tipos de derecho: i) los económicos (las utilidades que generan la empresa) y ii) los políticos (que implican la posibilidad de ser elegido en los órganos de gobierno de la empresa). La empresa puede organizarse a través de este concepto, porque vas a tener al trabajador cumplido, laborioso, otorgándole acciones sin derecho a voto como parte de sus derechos económicos.
Entrevistado N.º 2:	Tal como lo he precisado previamente, los incentivos laborales buscan generar un impulso en los trabajadores para el logro de un objetivo en favor del empleador. Sin embargo, si bien en la mayoría de los casos pueden generar un incremento patrimonial y ser considerados como una contraprestación, no entran en la base de cálculo para los demás beneficios sociales, al tratarse de un concepto no remunerativo. Con lo cual, la principal implicancia que tienen estos incentivos laborales, se da al momento del cálculo de beneficios sociales (vacaciones, CTS y gratificaciones).
Entrevistado N.º 3:	En el derecho laboral peruano, la remuneración tradicional suele estar sujeta a regulación más estricta en términos de derechos y obligaciones, mientras que los incentivos son más flexibles. Esta distinción puede afectar la gestión de recursos humanos al definir cómo se

	fomenta el rendimiento y la retención
Entrevistado N.º 4:	Que los incentivos laborales son recompensas a la efectividad del trabajo realizado y son diseñados para motivar al personal y comprometerlos con la empresa; por el contrario, una remuneración es la contraprestación por la labor realizada que le corresponde al trabajador por ley.
Entrevistado N.º 5:	<p>Un incentivo laboral se entrega para generar justamente mayor productividad de los trabajadores; por lo que, para su otorgamiento se debe evaluar que éste no se esté entregando a razón de la actividad realizada por el trabajador, pues, otorgar un concepto por el cumplimiento de metas ya podría considerarse como una remuneración no tradicional.</p> <p>De esta manera, un incentivo laboral se diferencia considerando criterios objetivos que finalmente van a demostrar que se está entregando el concepto para generar mayor productividad o la retención de talento.</p>
Entrevistado N.º 6:	Particularmente considero que los incentivos no necesariamente tienen la naturaleza de remunerativos, pues en algunos casos no derivan de una contraprestación efectiva al trabajo realizado. Esta distinción es necesaria pues calificar a todos los incentivos laborales como remunerativos podría ser peligroso. Pongamos el ejemplo la entrega de una bonificación extraordinaria como incentivo laboral para mantener al trabajador en la empresa, dada la escasez de mano de obra por su grado de especialización. Tal pago no es una contraprestación directa de la prestación efectiva de labores, y por ende no puede tener la calificación de remuneración.
Entrevistado N.º 7:	Se diferencian por su connotación en el pago de beneficios sociales y su implicancia está relacionada con la administración de ingresos de los trabajadores.

<p>Entrevistado N.º 8:</p>	<p>Los incentivos laborales son herramientas empresariales que buscan motivar a los trabajadores, ahora bien, estos incentivos para que puedan llegar a ser parte de la remuneración, deben de cumplir con los elementos regulados en el marco jurídico laboral, es decir deben de generar un incremento patrimonial, tiene que tener un carácter contraprestativo y ser de libre disposición para el trabajador.</p>
<p>Entrevistado N.º 9:</p>	<p>El incentivo laboral se encuentra sujeto a una condición, la cual corresponde a aquella que sea definida por el empleador en particular, ya sea el alcance de una meta o un desempeño en particular, por lo que, sin perjuicio del análisis que deba realizarse en cada caso según el tipo y condición del incentivo, esto se encuentran sujetos a una acción del trabajador como tal. De manera que, podríamos hablar de una contraprestación por la labor efectuada, así como que a la larga, el trabajador inclusive podría disponer del incentivo como tal si estuviéramos frente a un incentivo al cese o un bono por desempeño. Por lo cual, sin perjuicio que el concepto de incentivo laboral pueda relacionarse a las condiciones de un concepto remunerativo, será necesario evaluar las características propias de las stock options.</p>
<p>Entrevistado N.º 10:</p>	<p>Un incentivo laboral puede ser remunerativo. La diferencia no está en la denominación sino en su naturaleza. Nuestra norma laboral ha definido que la gratificación extraordinaria es un concepto no remunerativo (art. 19 del DS 01-97-TR) por lo que cualquier pago realizado al trabajador de manera extraordinaria no será considerado dentro del marco remunerativo. No obstante aun cuando se le dé el título de “incentivo” o “extraordinario” en tanto procure reemplazar la remuneración ordinaria o se origine desde</p>

	<p>la contraprestación del trabajador pasará a considerarse remunerativo.</p> <p>Cabe precisar que, aun cuando estemos frente a un concepto no remunerativo o remunerativo, podríamos encontrarnos frente a un ingreso afecto al impuesto a la renta.</p>
--	---

Fuente: elaboración propia

Explicación breve de la tabla 8:

Convergencia

La mayoría de los entrevistados concuerda en que los incentivos laborales en el derecho laboral peruano están diseñados para motivar o retener a los empleados, diferenciándose de la remuneración tradicional al no representar siempre una contraprestación directa por el trabajo (Entrevistados N.º 2, 4, 5, 6 y 8). En general, estos incentivos buscan incrementar la productividad y el compromiso, pero suelen no incluir los beneficios sociales aplicables a la remuneración ordinaria.

Divergencia

Algunos entrevistados, como el Entrevistado N.º 1, mencionan tipos específicos de incentivos, como paquetes de acciones, que otorgan derechos económicos sin derecho a voto, limitando así los derechos políticos del trabajador. Otros, como los Entrevistados N.º 7, 9 y 10, destacan que ciertos incentivos pueden llegar a ser considerados remunerativos si cumplen con requisitos legales, lo que tendría implicancias en beneficios sociales e impuestos, especialmente cuando se trata de incentivos de cesantía o bonificaciones por desempeño.

Análisis Propio

Tras analizar las respuestas, considero que la distinción entre incentivos y remuneración en el ámbito laboral peruano es crucial para una gestión efectiva de recursos humanos. Si bien los incentivos ofrecen una alternativa para motivar al personal sin incrementar los costos laborales, las empresas deben establecer límites claros, como el derecho económico sin voto en paquetes de acciones, para evitar que los empleados adquieran derechos políticos que puedan afectar la administración. Este enfoque permite motivar a

los trabajadores mientras se mantienen alineados con la normativa y se minimizan posibles conflictos en el entorno empresarial.

1.4. Respecto al cuarto objetivo específico

Proponer una alternativa para clarificar y armonizar el tratamiento legal de las stock options en el Perú, considerando las implicancias y consecuencias para los trabajadores y las empresas.

Tabla 9

Respuestas de la pregunta N°8 de los entrevistados

8.- Basado en su experiencia, ¿cuáles serían las principales características de un marco legal ideal para el tratamiento de las stock options en Perú que equilibre los intereses de los empleadores y trabajadores?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta a la pregunta N.º 8
Entrevistado N.º 1:	<p>En principio, yo no le daría naturaleza remunerativa porque la sociedad anónima es una entidad creada por ley con características de pluralidad y que tiene como objetivo la generación de riqueza a través de actividades económicas desarrolladas en común (artículo 1 de la Ley General de Sociedades) esto implica que ser titular de una acción varía radicalmente a tener la calidad de trabajador respecto de un empleador.</p> <p>En el primer caso, tú eres parte de la empresa, en el segundo caso tú eres contratado por la empresa. Por tanto, es un incentivo económico y no tiene una connotación laboral; además, si consideras la Ley</p>

	<p>General de Sociedades, los aportes pueden ser dinerarios y no dinerarios, siempre representados por un bien, en el caso del trabajo lo puedes aportar en una sociedad colectiva no una sociedad anónima; por lo que, las acciones te las venden.</p>
<p>Entrevistado N.º 2:</p>	<p>Presencia de un mercado estructurado y regulado (bolsa de valores): Considero que en la medida que el principal inconveniente de estos instrumentos financieros como concepto laboral, es la presencia de un mercado definido, que permita principalmente su libre comercialización (libre disponibilidad). Asimismo, dicho mercado permitiría establecer un valor definido del instrumento financiero, permitiendo con ello, no solo que el empleador asegure la centralización de su capital, sino, a los trabajadores contar con una posibilidad cierta de obtener un beneficio líquido del instrumento financiero que adquieren. Todo esto, en tanto la idea de dichos stock options es que los trabajadores también accedan a una participación adicional de las utilidades de la empresa, lo que se genera en un mediano o largo plazo y atendiendo los resultados financieros.</p> <p>Es por esta razón que, la presencia de un mercado estructurado y regulado permite al empleador conocer los precios de sus valores y definir sus compradores. Paralelamente, a los trabajadores disponer de su patrimonio libremente y conocer si el instrumento financiero recibido realmente supone una ventaja patrimonial (instrumento comercializable).</p>
<p>Entrevistado N.º 3:</p>	<p>Un marco legal ideal debería incluir regulaciones claras sobre el tratamiento fiscal de las opciones, derechos y obligaciones de las partes involucradas, y mecanismos de transparencia para asegurar que ambos lados, empleador y trabajador, entiendan las condiciones.</p>

Entrevistado N.º 4:	Se deben establecer criterios sobre el precio de compra y venta de las acciones en caso el trabajador renuncie; así como, establecer el periodo mínimo, estatuir respecto de las ventajas, propuestas tanto del empleador como trabajadores.
Entrevistado N.º 5:	En principio, es necesario delimitar la forma de entrega de estos paquetes de acciones, si tiene posibilidad de ser extraídas por los trabajadores y que éstos dispongan inmediatamente de ellos dividendos generados, si es que son permanentes o hasta el cese del trabajador y otros aspectos que deberán delimitar su naturaleza para que se pueda considerar a estos como un incentivo laboral o remuneración.
Entrevistado N.º 6:	<p>Sería importante que el nuevo marco legal determine por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores que pueden acceder a planes de stock options, así como las limitaciones que sean necesarias en casos particulares (Ejm. Banca y Finanzas / Empresas que realizan contrataciones con el Estado). - Establecer un procedimiento, esto es, las fases y plazos determinados para la implementaciones de planes de stock options. - El porcentaje de acciones que pueden ser materia de estos planes.
Entrevistado N.º 7:	Adicional a un marco legal, se necesita capacitar a los empleadores que deseen hacer uso de esta figura, incorporando nuevos pactos de accionistas que garanticen que no se va a dar la pérdida de control de la compañía. Asimismo, estos pactos de accionistas deben contener cláusulas que eviten o sancionen conductas de mala fe por parte de los trabajadores.
Entrevistado N.º 8:	La regulación de la venta de las acciones por parte de los trabajadores, así como el tratamiento fiscal de las

	ganancias obtenidas por la venta de acciones (es decir el impuesto que se aplicaría sobre ellas), de igual manera, se deben de regular los contratos y acuerdos que regulen las ventas de las acciones, así como los derechos y obligaciones de las partes (empleador y trabajador), de igual manera, se deberá de identificar si estos conceptos son o no remunerativos.
Entrevistado N.º 9:	Uno en el que se detalle las condiciones y procedimientos que deban seguirse para su entrega a los trabajadores y a partir de ello, se pueda analizar su relación con las condiciones de un concepto remunerativo como tal o caso contrario, su naturaleza especial.
Entrevistado N.º 10:	Definir si el concepto está afecto al impuesto a la renta, EsSalud, AFP/ONP y demás cargas sociales.

Fuente: elaboración propia

Explicación breve de la tabla 9:

Convergencia

Muchos entrevistados (Entrevistados N.º 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9 y 10) coinciden en que un marco legal ideal para las stock options debería incluir regulaciones específicas sobre el tratamiento fiscal, los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, así como condiciones claras sobre la entrega y comercialización de estos instrumentos. También consideran necesario definir los procedimientos para su implementación y los límites que garanticen el equilibrio de intereses.

Divergencia

Algunos entrevistados (Entrevistados N.º 1, 2, 5 y 7) ofrecen enfoques adicionales. En particular, el Entrevistado N.º 1 sugiere que las stock options no deberían tener una naturaleza remunerativa debido a la diferencia esencial entre ser titular de acciones y ser empleado. Este entrevistado destaca que en una sociedad anónima, el accionista es parte de la empresa con interés en la generación de riqueza, mientras que el trabajador es contratado para cumplir tareas específicas. Sugiere, además, que las stock options deben ser vistas como un incentivo económico sin connotación laboral y que su adquisición en una sociedad anónima difiere de cómo se manejaría en otros tipos de sociedades.

Análisis Propio

Al analizar las respuestas, noto que existe un consenso en la necesidad de un marco normativo claro que regule las stock options, especialmente en términos fiscales y de derechos para empleadores y trabajadores. Sin embargo, considero particularmente relevante la observación del Entrevistado N.º 1, quien plantea que las stock options deben entenderse como un incentivo económico sin naturaleza remunerativa. Al adoptar este enfoque, las stock options no se tratarían como salario y, en consecuencia, no estarían sujetas al impuesto a la renta ni a contribuciones sociales (EsSalud, AFP/ONP). Esto las eximiría del cálculo de cargas laborales, garantizando su carácter de incentivo. Sin embargo, las utilidades generadas de estas opciones sí estarían sujetas al impuesto de renta de segunda categoría, respetando así su naturaleza de incentivo financiero y no salarial.

En mi opinión, este planteamiento resalta la posibilidad de mantener a las stock options como instrumentos financieros y no como compensación salarial, lo cual beneficiaría a ambas partes: los empleadores podrían ofrecer una participación en el éxito de la empresa sin asumir cargas adicionales, y los trabajadores podrían beneficiarse de las ganancias empresariales sin ver sus stock options gravadas bajo el concepto de remuneración. Un marco ideal debería considerar esta distinción para respetar tanto la integridad corporativa como los derechos de los empleados en su rol de accionistas.

Tabla 10

Respuestas de la pregunta N°9 de los entrevistados

9.- ¿Cuáles serían, a su juicio, los principales efectos positivos de normar las stock options dentro del ámbito laboral en Perú?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta a la pregunta N.º 9
Entrevistado N.º 1: Alisson Traysey Torres Pango	Ninguno, porque no es un tema laboral porque no corresponde, no termina siendo ser dueño de una empresa por ser trabajador, no tiene connotación laboral, porque el beneficio social tiene amparo legal o de un

	<p>convenio colectivo y la venta de acciones es facultad de la empresa (término financiero).</p>
<p>Entrevistado N.º 2: Alicia Anabel Yucra Vera</p>	<p>Generar una mayor fidelidad de los trabajadores frente a su empleador.</p> <p>Generar una mayor competitividad entre los trabajadores para obtener mayores resultados comerciales.</p> <p>Generar una mayor diversidad de instrumentos de comercialización.</p>
<p>Entrevistado N.º 3:</p>	<p>Normar las stock options proporcionaría claridad legal, lo que podría fomentar la inversión en este tipo de incentivos, mejorar la competitividad en el mercado laboral y aumentar la satisfacción y motivación de los empleados.</p>
<p>Entrevistado N.º 4:</p>	<p>Se estaría determinando la naturaleza jurídica del concepto y así evitar que se incurra en abusos en su aplicación en contra de los trabajadores.</p>
<p>Entrevistado N.º 5:</p>	<p>Evitar que las empresas incurran en el abuso del uso de la figura jurídica, siendo que podrían entender a la misma como remuneración o como incentivo a efecto de evitar pago de beneficios sociales o impuesto a la renta.</p>
<p>Entrevistado N.º 6:</p>	<p>La determinación de un procedimiento claro, así como los alcances para hacer uso de esta herramienta en la gestión de relaciones laborales. Esta situación incluso podría mejorar la productividad de las empresas y por ende su competitividad en el mercado.</p>
<p>Entrevistado N.º 7:</p>	<p>En la medida que la regulación no restrinja el campo de acción de los empleadores, y permita el uso abusivo de esta figura por parte de los trabajadores, un marco legal para esta figura contribuiría a su uso y difusión.</p>
<p>Entrevistado N.º 8:</p>	<p>Generar que las empresas puedan utilizar regularmente las stock options como incentivos laborales; en tanto, las mismas que generan una ventaja patrimonial para los trabajadores.</p>

Entrevistado N.º 9:	La uniformidad de este concepto y por consecuencia, la naturaleza jurídica que correspondería aplicarse, así como un adecuado análisis del mismo en tanto sede judicial como administrativa (considerando lo indicado por el Tribunal Fiscal).
Entrevistado N.º 10:	Predictibilidad respecto a su uso

Fuente: elaboración propia

Explicación breve de la tabla 10:

Convergencia

La mayoría de los entrevistados (Entrevistados N.º 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10) destacan que la regulación de las stock options en el ámbito laboral en Perú tendría efectos positivos, como claridad legal y predictibilidad, lo que permitiría una aplicación más uniforme y reduciría abusos por parte de las empresas. Varios también mencionan el potencial de estas regulaciones para mejorar la motivación, fidelidad y productividad de los trabajadores, así como la competitividad de las empresas en el mercado laboral.

Divergencia

Algunas respuestas muestran opiniones diferentes sobre el impacto de regular las stock options. Por ejemplo, el Entrevistado N.º 1 considera que este no es un tema relevante en el ámbito laboral y que normarlo no tendría efectos positivos, ya que lo percibe más como un tema financiero que laboral. En cambio, otros entrevistados (como el N.º 4 y N.º 5) consideran fundamental normar las stock options para evitar posibles abusos de las empresas, como la evasión de beneficios sociales.

Análisis Propio

A partir de las respuestas, observo que existe un consenso sobre la utilidad de regular las stock options para mejorar el ambiente laboral y evitar prácticas abusivas. Sin embargo, encuentro interesante la perspectiva del Entrevistado N.º 1, quien cuestiona la relevancia de esta figura en el ámbito laboral. En mi opinión, una regulación adecuada de las stock options podría aportar beneficios en términos de seguridad y competitividad laboral, siempre que esta regulación sea equilibrada y tome en cuenta tanto los intereses de las empresas como los derechos de los trabajadores.

1.5. Respecto al objetivo general

Determinar la naturaleza jurídico laboral de las stock options en el Perú.

Tabla 11

Respuestas de la pregunta N°10 de los entrevistados

10.- Dada las preguntas anteriores, ¿cómo percibe la actual interpretación y tratamiento de las Stock Options dentro del marco jurídico laboral, y cree que estas deberían ser consideradas como parte de la remuneración o como incentivos laborales?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta a la pregunta N.º 10
Entrevistado N.º 1:	La naturaleza de esta figura es netamente comercial o societaria.
Entrevistado N.º 2:	<p>Actualmente no existe una posición definida de estos instrumentos financieros como instrumento laboral. No obstante, considero que no deberían ser considerados como un concepto remunerativo, pues al ser instrumentos financieros cuyo valor se encuentra vinculado directamente al valor comercial del centro empresarial, es posible que en determinadas circunstancias a pesar de haber sido otorgados con un valor predeterminado (formalidad), desde un plano real dicho valor puede variar, llegando incluso al valor cero. Por ende, el hecho de considerarlos como remuneración podría generar una falsa expectativa de valor en los trabajadores como un incremento patrimonial.</p> <p>Sumado a ello, el hecho de no tener un mercado en el cual cada trabajador pueda disponer libremente de dichos instrumentos financieros, genera una imposibilidad de ser considerados como un concepto remunerativo.</p>
Entrevistado N.º 3:	Actualmente, la interpretación de las stock options puede ser inconsistente. Deben considerarse como parte de la

	remuneración si se entienden como un beneficio regular, pero también como incentivos si se perciben como algo adicional. La claridad en este aspecto es crucial.
Entrevistado N.º 4:	En la práctica este concepto no ha sido de mayor observación judicial; por lo que, debería establecerse un parámetro para que se reconozca como incentivo laboral y evitar su desnaturalización.
Entrevistado N.º 5:	Existe una interpretación superficial por parte del Tribunal Fiscal, siendo necesario analizar de manera específica la figura para establecer una sola línea de interpretación.
Entrevistado N.º 6:	Como lo indique al ser que las stock options tienen una doble naturaleza: i) Motivar e incentivar a los trabajadores a cumplir con las metas y objetivos empresariales y ii) Motivar la permanencia del recurso humano; dependerá del tipo de finalidad que se busque obtener con las stock options la determinación o no de su concepto como remunerativo. De ser que su otorgamiento derive directamente de la ejecución regular de las actividades laborales y por ende tenga la calidad de contraprestativa ante el trabajo realizado, podría ensayarse una postura que sostenga que las mismas tienen carácter remunerativo, siempre que además, las acciones sean de su libre disponibilidad y no exista alguna limitación respecto a su transferencia, por ejemplo.
Entrevistado N.º 7:	Considero que estas deben ser consideradas como incentivos laborales, en la medida que no se entreguen bajo ciertas circunstancias de manera periódica. Es decir, que no sea un bono recurrente. Asimismo, se debe restringir su circulación manteniendo el derecho de adquisición preferente de dichas acciones por parte del empleador. No se debe permitir que los trabajadores

	transfieran las acciones libremente o entre ellos, dado que podría implicar la pérdida del control por parte del empleador.
Entrevistado N.º 8:	En consideración al análisis normativo laboral, considerado que las stock options, no cumplen con el elemento de “libre disponibilidad” con lo cual, no puede ser considerado como un elemento remunerativo, por lo tanto, solo deberá de ser considerada como un incentivo laboral.
Entrevistado N.º 9:	Considero la existencia de un vacío desde la regulación propia de las stock options como tal por lo que, no diferencio una interpretación clara de este concepto, sino que cada entidad que se encuentra ante ellas realiza un análisis independiente según las circunstancias aplicables. En base a ello, y ante la falta de regulación de las condiciones mínimas y procedimientos que debería seguirse para su otorgamiento, considero que actualmente debe mantenerse como incentivo laboral, ello sin perjuicio que, según cada caso en particular y la forma de reconocer este concepto, pueda subsumirse correctamente su correspondencia como concepto remunerativo.
Entrevistado N.º 10:	Si bien no existe una regulación específica, al ser conceptos que se originan del vínculo laboral son remunerativos al cumplir el criterio de ser contraprestativos, de libre disposición y constituir una ventaja patrimonial

Fuente: elaboración propia

Explicación breve de la tabla 11:

Convergencia

La mayoría de los entrevistados (Entrevistados N.º 2, 4, 7, 8 y 9) consideran que las Stock Options no deben ser clasificadas como parte de la remuneración laboral, sino más bien

como incentivos laborales. La razón principal es la falta de libre disponibilidad y la naturaleza no recurrente de estas opciones, lo que las distancia de un concepto remunerativo clásico. Algunos entrevistados destacan la necesidad de regular este aspecto para evitar interpretaciones erróneas o inconsistentes.

Divergencia

Sin embargo, algunos entrevistados (Entrevistados N.º 3, 6 y 10) abogan por un enfoque más matizado. Estos consideran que las stock options podrían tratarse como remuneración si cumplen ciertos criterios, como ser un beneficio recurrente o de libre disposición. El Entrevistado N.º 10, por ejemplo, sugiere que, al ser derivados del vínculo laboral y contar con características contraprestativas, podrían ser considerados como remuneración en determinadas condiciones.

Análisis Propio

A partir de estas respuestas, considero adecuado interpretar las stock options principalmente como incentivos laborales, dado que su falta de libre disponibilidad y su naturaleza variable no corresponden con los criterios típicos de una remuneración laboral. Coincido en que tratarlas como incentivos ofrece un marco más claro y protege tanto a trabajadores como a empleadores de expectativas inciertas sobre su valor y periodicidad. Mantener esta visión favorece la coherencia en su aplicación, evitando confusiones y fortaleciendo el marco de incentivos en el ámbito laboral.

Tabla 12

Respuestas de la pregunta N°11 de los entrevistados

11.- ¿Cómo cree que la clarificación de la naturaleza jurídica de las stock options impactaría en la atracción y retención de talento en el mercado laboral peruano?

Respuestas:

Entrevistado	Respuesta a la pregunta N.º 11
--------------	--------------------------------

<p>Entrevistado N.º 1: Alisson Traysey Torres Pango</p>	<p>Positivamente, tiene que saber a quién se le ofrece, sigue sin tener connotación laboral porque su naturaleza es comercial.</p>
<p>Entrevistado N.º 2: Alicia Anabel Yucra Vera</p>	<p>Dependería mucho del tipo de empresa, pues en una gran empresa ciertamente generaría un mayor impulso a los trabajadores en incrementar su eficiencia laboral, además de impulsarlos a conseguir los objetivos comerciales de su centro empresarial. No obstante, en empresas medias y/o pequeñas, no tendrían un mayor impacto, pues la intención del trabajador con estos instrumentos financieros es conseguir mayores utilidades, lo cual es ciertamente limitado en estos tipos de empresas.</p>
<p>Entrevistado N.º 3:</p>	<p>Una clara definición de la naturaleza jurídica de las stock options podría incrementar la atracción y retención de talento al ofrecer mayor seguridad y previsibilidad a los empleados sobre su compensación y beneficios en el largo plazo.</p>
<p>Entrevistado N.º 4:</p>	<p>Positivamente considerando sus fines y naturaleza.</p>
<p>Entrevistado N.º 5:</p>	<p>Positivamente, pues la figura es completamente viable y genera mayor retención de talento en la empresa, tal y como está sucediendo en otros países.</p>
<p>Entrevistado N.º 6:</p>	<p>Sería interesante pues no muchas empresas conocen de esta herramienta. Con la clarificación sería posible que muchos empleadores que desconocen de estas opciones, implementen estas medidas para retener el talento. Sin embargo, me parece importante que se tenga en consideración que esta medida solo impactaría sobre el 20% del mercado laboral, considerando que casi el 80% de los trabajadores se encuentran en la informalidad y en este sector, lo que menos se busca es una retención del talento humano.</p>

Entrevistado N.º 7:	Si se garantiza un marco jurídico adecuado e inclusive tratamientos tributarios beneficiosos, los empleadores podrán ver esta figura con mayor interés, asimismo los trabajadores podrán verse motivados a participar de los rendimientos que de la empresa además de su remuneración.
Entrevistado N.º 8:	Considero que impactaría de manera positiva, en tanto, los trabajadores al tener acciones de la empresa van a tener una mayor fidelidad a la misma, lo cual genera que tengan una mayor producción, reconocimiento e identidad con la misma, produciendo que la empresa pueda cumplir con sus metas y a su vez retener a dichos trabajadores.
Entrevistado N.º 9:	Considero que la sola claridad sobre su naturaleza jurídica y su consecuente difusión como incentivo y política regular que adoptarían diversas empresas para su concesión, implicaría una mejora y elevaría el estándar de retención de talento humano y productividad y compromiso de la compañía como tal, trayendo consigo beneficios tanto para el empleador como trabajadores.
Entrevistado N.º 10:	Es una figura destinada a aplicarse en grandes empresas. La clarificación permitirá un uso más abierto en todos los rubros, tanto para el empleador como una herramienta general para promover un pago como para el trabajador.

Fuente: elaboración propia

Explicación breve de la tabla 12:

Convergencia

La mayoría de los entrevistados (Entrevistados N.º 1, 3, 4, 5, 8 y 9) coinciden en que una clarificación de la naturaleza jurídica de las stock options impactaría positivamente en la atracción y retención de talento en el mercado laboral peruano. Argumentan que la seguridad jurídica y el beneficio de participación en el éxito de la empresa fortalecerían

el compromiso y la fidelidad de los empleados, incrementando su motivación y productividad.

Divergencia

Algunos entrevistados (Entrevistados N.º 2, 6 y 10) enfatizan que el impacto de las stock options depende del tipo y tamaño de la empresa, siendo más beneficiosas para grandes empresas que para medianas o pequeñas. Además, el Entrevistado N.º 6 señala que el alto índice de informalidad en el mercado laboral peruano limita la aplicación de este tipo de incentivos, considerando que solo afectaría a un pequeño porcentaje de trabajadores en el sector formal.

Análisis Propio

A partir de estas respuestas, veo una visión positiva y optimista sobre el papel de las stock options en mejorar la retención de talento en empresas grandes y formales. Sin embargo, también noto la preocupación sobre su aplicabilidad en el contexto de alta informalidad en Perú. Considero que una clara definición jurídica y una mayor difusión podrían potenciar su uso, pero el verdadero impacto dependerá de políticas que fortalezcan el sector formal y permitan que este tipo de incentivos lleguen a una mayor parte del mercado laboral.

2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

a) Discusión del primer objetivo específico

En relación con el primer objetivo específico, que es "Describir la finalidad y las características de las stock options", resulta adecuado abordar los alcances de ambas normativas y su coherencia mutua, desarrollados en el marco teórico. Estos alcances son:

Las stock options, como describe Carrasco (2019), son un instrumento empresarial diseñado para reducir costos de agencia y motivar a los empleados al otorgarles el derecho, sin obligación, de comprar acciones de la empresa en el futuro a un precio específico. Lora Álvarez (2000) argumenta que estas opciones cumplen múltiples objetivos, como fidelizar a los trabajadores, ya que permiten retener el talento frente a la competencia; motivar el compromiso en el éxito empresarial, al vincular el desempeño a la obtención de beneficios futuros; y alinear los intereses de directivos y accionistas, creando una comunidad de intereses que incentiva una gestión responsable y eficiente. Además, se utilizan para evitar la fuga de talento, superar esquemas retributivos anticuados y respaldar transiciones en cambios estratégicos de la empresa. Según Echaiz (2021), las stock options comprometen a los trabajadores a desarrollar sus funciones de manera eficiente, pues al contar con la posibilidad de adquirir acciones, su interés se centra en mantener la empresa productiva y rentable, asumiendo la perspectiva de potenciales accionistas. Kahale Carrillo (2016) añade que estos planes de opciones ayudan a evitar el cortoplacismo, preservan el capital social y son fácilmente implementables, con un marco regulatorio y fiscal favorable en algunos contextos internacionales.

En cuanto a sus características, Echaiz (2021) detalla cinco características esenciales: (i) representan un derecho opcional que permite a los trabajadores decidir si ejercen la compra en el futuro, lo que las diferencia de las antiguas acciones laborales obligatorias; (ii) requieren un contrato de opción donde se estipulan las condiciones de ejecución, incluyendo el valor de la acción y el plazo disponible; (iii) no exigen ningún pago inicial al momento de firmar el contrato, sino que el trabajador opta por la compra en función de la rentabilidad obtenida; (iv) suelen estar dirigidas a trabajadores de nivel directivo o aquellos con mayor capacidad económica para ejecutarlas; y (v) se fijan dentro de un plazo específico para el ejercicio de la opción, incentivando a los empleados a mejorar su desempeño con vistas a adquirir una posición de titularidad en la empresa. Estas características en conjunto fortalecen el vínculo entre la empresa y sus empleados,

promoviendo una mayor identificación con los objetivos corporativos y fomentando una cultura de compromiso y participación a largo plazo.

De acuerdo con los resultados de las entrevistas, se identifica que los planes de stock options van más allá de impulsar la motivación y el compromiso del trabajador, cumpliendo también con funciones clave como la retención de talento y el fortalecimiento de la productividad. Los entrevistados perciben estos planes no solo como un incentivo económico, sino como una estrategia que contribuye al desarrollo organizacional mediante la creación de una cultura de lealtad y compromiso, en beneficio tanto del trabajador como de la empresa. La estructura opcional de estos planes permite a los empleados adquirir acciones futuras bajo condiciones específicas, con la posibilidad de acceder a dividendos, lo cual refuerza su valor como incentivo y ventaja patrimonial. Además, se señala que estos planes suelen formalizarse mediante contratos de opción que estipulan los términos y condiciones de la adquisición. Esta implementación adecuada no solo mejora la relación entre empleados y empleadores al alinear sus intereses, sino que también fortalece el desarrollo a largo plazo de la empresa. Los hallazgos coinciden con lo expuesto en el marco teórico de la presente investigación.

En síntesis, se puede inferir que las stock options representan un instrumento estratégico clave para las empresas al ofrecer a los empleados la opción de adquirir acciones futuras en condiciones específicas, lo cual alinea sus intereses con los de los accionistas y promueve una cultura de lealtad y compromiso. Este esquema no solo fortalece la retención de talento y la productividad al conectar el desempeño con beneficios futuros, sino que también crea una comunidad de intereses que fomenta una gestión responsable y a largo plazo. Las características como la flexibilidad contractual y la ausencia de pago inicial, según el análisis de expertos, refuerzan su efectividad como incentivo retributivo adaptable y beneficioso para el desarrollo organizacional.

b) Discusión del segundo objetivo específico

Para el segundo objetivo específico, que es "Identificar los elementos determinantes para definir un concepto remunerativo en el ámbito laboral", es importante exponer los alcances de los elementos que componen una remuneración, abordados en el marco teórico. Esto es:

La remuneración, según la Corte Suprema en la Casación 14285-2015 de Lima, debe cumplir con características específicas: debe tener un carácter compensatorio, de manera

que lo recibido en dinero o especie corresponda a un servicio efectivamente prestado, sin importar su denominación; no debe ser una liberalidad o regalo del empleador, sino que debe representar una obligación a cargo de este; y, finalmente, se considera un ingreso que se integra al patrimonio personal del trabajador, pasando a su libre disposición. Alvarado (2021) complementa esta definición al establecer que la remuneración es la contraprestación que el trabajador percibe a cambio de sus servicios, representando una ventaja patrimonial que incrementa su capital personal. Desde una perspectiva normativa, el Decreto Supremo 003-97-TR, en su artículo 6, establece que la remuneración incluye todo lo que el trabajador obtiene por sus servicios, en efectivo o especie, sin importar el nombre o forma en que se presente, siempre que este tenga plena libertad para disponer de ella, reforzando así el carácter de contraprestación de la relación laboral en el sector privado. Lora (2000) amplía esta visión, señalando que la remuneración abarca no solo el trabajo efectivamente realizado, sino también la disposición del trabajador para trabajar; es decir, incluye los períodos de inactividad como vacaciones, descanso semanal obligatorio y otros momentos en que, pese a no prestar servicios, el trabajador recibe igualmente su remuneración, destacando que esto responde a valores superiores de protección de la vida y la salud del empleado. En contraposición, Echaiz (2021) aclara que para clasificar un beneficio como no remunerativo, este debe carecer de naturaleza contraprestativa, es decir, no debe constituir un pago directo por el trabajo; debe estar exento de una obligación de ejecución, como ocurre con beneficios sujetos a la decisión del empleado, como las stock options, donde no hay un pago fijo por parte del empleador; y su propósito debe ser valorar el rendimiento general del empleado en lugar de compensar el trabajo específico, lo que implica que estos beneficios se otorgan como un reconocimiento al aporte general a la empresa. Ezeta (2010) refuerza que un concepto remunerativo debe tener un valor patrimonial transferible y estar directamente vinculado con la remuneración del empleado como compensación por servicios prestados, de modo que el beneficio aporte una ventaja económica cuantificable al trabajador. Beneficios sin valor transferible o que se otorgan sin relación directa con el desempeño laboral no se consideran remunerativos en el contexto laboral peruano, pues no cumplen con los requisitos para ser integrados como parte del concepto de remuneración.

De acuerdo con los resultados obtenidos en las entrevistas, se identifica una inclinación común hacia la consideración de la contraprestación, la libre disposición y la ventaja patrimonial como elementos fundamentales para definir un beneficio como remuneración

laboral. No obstante, se observa que los elementos adicionales de regularidad en el pago y la naturaleza jurídica también desempeñan un papel relevante al distinguir beneficios laborales de otras formas de compensación o inversión. Esta combinación de factores podría contribuir a una clasificación más equitativa y específica dentro del marco legal laboral peruano, lo cual, en la práctica, permitiría evitar ambigüedades normativas y reconocer de manera adecuada los derechos laborales vinculados a cada tipo de compensación. Estos hallazgos coinciden con los planteamientos expuestos en el marco teórico de esta investigación.

A partir del análisis, puede precisarse que el concepto de remuneración en el ámbito laboral se fundamenta en su naturaleza compensatoria, al representar un ingreso que incrementa el patrimonio del trabajador como contraprestación por el servicio prestado. Este ingreso debe estar sujeto a la libre disposición del trabajador y conllevar una ventaja patrimonial, abarcando tanto el trabajo efectivo como la disposición para laborar, incluidos períodos de inactividad laboral como vacaciones y descansos. Elementos adicionales, como la regularidad del pago y la naturaleza jurídica, permiten diferenciar entre beneficios laborales remunerativos y otras formas de compensación, favoreciendo una clasificación más clara y justa dentro del marco legal laboral peruano, acorde con los principios de protección de los derechos laborales.

c) Discusión del tercer objetivo específico

Respecto al tercer objetivo específico, que es "Describir las connotaciones jurídicas que tiene el incentivo laboral", resulta relevante analizar sus alcances, descritos en el marco teórico:

Los incentivos laborales son estímulos concedidos a los empleados para aumentar su productividad y rendimiento, como reconoce Echaiz (2021), quien distingue estos incentivos de la remuneración regular por su carácter adicional y no necesariamente vinculado a la labor desempeñada. En ciertos casos, como la compensación por renuncia voluntaria, los incentivos no se consideran remuneración directa, sino estímulos especiales orientados a la conclusión del vínculo laboral bajo condiciones específicas. Alvarado (2021) describe los incentivos como elementos motivacionales en dinero o especie que dependen de metas concretas y representan una contraprestación por el esfuerzo adicional. Aunque la legislación laboral no regula explícitamente estos estímulos, su carácter remunerativo puede identificarse si cumplen con las características de remuneración, como la libre disposición del trabajador. Asimismo, Bringas (2012)

clasifica los incentivos no remunerativos como liberalidades no condicionadas a un servicio específico, diferenciándolos de conceptos remunerativos atados a la ejecución de servicios. En un contexto internacional, Gómez (2023) señala que, en Estados Unidos, los Incentive Stock Options (ISOs), regulados por la Sección 422 del Código de Ingresos Internos, ofrecen beneficios a empleadores y empleados dentro de un marco jurídico específico, resaltando la importancia de estos incentivos en la relación laboral.

De acuerdo con los resultados obtenidos en las entrevistas, se observa una coincidencia entre los entrevistados en que las stock options no cumplen con ciertos elementos propios de una remuneración, en particular el de libre disposición. Este aspecto limita su clasificación como remuneración propiamente dicha y las orienta más hacia el ámbito de los incentivos laborales, cuya finalidad es motivar y retener al trabajador, en lugar de integrarse como parte del salario regular. Desde esta perspectiva, las stock options pueden ser entendidas como un estímulo que fomenta la permanencia y el compromiso, sin las obligaciones y beneficios propios de la remuneración tradicional. Además, este tipo de incentivos permite a las empresas ofrecer ventajas alineadas con sus objetivos organizacionales, incrementando la productividad y el compromiso del personal sin elevar los costos laborales. No obstante, se destaca la necesidad de establecer límites claros, como el derecho económico sin voto en paquetes accionarios, para evitar que los trabajadores adquieran derechos políticos que puedan influir en la administración. Estos resultados coinciden con lo establecido en el marco teórico de la presente investigación.

En síntesis, se puede deducir que los incentivos laborales representan estímulos complementarios al salario, destinados a motivar y retener a los empleados mediante la oferta de beneficios adicionales como las stock options, que no son considerados remuneración directa por carecer de libre disposición. Estos incentivos se diferencian de los conceptos de remuneración regular, ya que no dependen de la ejecución de un servicio específico, sino que están orientados a fomentar el compromiso y la permanencia del trabajador dentro de la empresa. Al establecer un marco de incentivos claros, las organizaciones pueden alinear estos beneficios con sus metas estratégicas, optimizando el rendimiento del personal sin incurrir en mayores costos salariales, aunque es fundamental evitar que tales estímulos confieran derechos políticos al trabajador.

d) Discusión del cuarto objetivo específico

En relación con el cuarto objetivo específico, que es "Proponer una alternativa para clarificar y armonizar el tratamiento legal de las stock options en el Perú, considerando

las implicancias y consecuencias para los trabajadores y las empresas", es conveniente desarrollar algunos de los alcances presentados en el marco teórico:

A lo largo de la historia en el Perú, la participación de los trabajadores en la propiedad de las acciones ha sido reconocida y fundamentada en la dignidad humana y el valor del trabajo (Neffa, 2020; Parédez Neyra, s.f.), siendo constitucionalmente promovida, especialmente en el artículo 29 de la Constitución de 1993, que insta al Estado a facilitar formas de participación más allá de las utilidades. Neffa (2020) destaca la importancia ética de esta participación, su papel en la defensa de derechos laborales, la promoción de la democracia económica y la mejora de la eficacia organizativa. Sin embargo, aunque existe este reconocimiento, el Estado no impone su obligatoriedad, sino que depende de la voluntad de las partes (Parédez Neyra, s.f.). Las stock options, surgidas a mediados del siglo XX y recientemente implementadas en el Perú principalmente en empresas transnacionales (Lora Álvarez, 2000), difieren de las antiguas acciones laborales obligatorias al ser voluntarias y otorgar a los trabajadores el derecho, pero no la obligación, de adquirir acciones bajo condiciones preestablecidas (Ezeta, 2010; Echaiz, 2021). No obstante, existe un vacío legislativo en el Perú respecto al tratamiento legal de las stock options, generando incertidumbre tanto para trabajadores como para empresas; otros países, como España, Chile y Argentina, han avanzado en su regulación incorporándolas en sus legislaciones mercantiles y fiscales (Echaiz, 2021). Por ello, es imprescindible proponer alternativas que clarifiquen y armonicen su tratamiento legal en el Perú, considerando las implicancias y consecuencias para ambas partes involucradas, y así cumplir con el objetivo de promover una participación más equitativa y beneficiosa en el ámbito laboral y empresarial.

De acuerdo con los resultados de las entrevistas, se evidencia una postura general que destaca la importancia de establecer un marco regulatorio claro para las stock options, enfocándose principalmente en los aspectos fiscales y en los derechos de empleadores y empleados. En este sentido, es relevante el planteamiento del Entrevistado N.º 1, quien propone considerar las stock options como un incentivo financiero no remunerativo, excluyéndolas del tratamiento como salario. Esta perspectiva implicaría que las stock options no estarían sujetas a cargas laborales como el impuesto a la renta o contribuciones sociales (EsSalud, AFP/ONP), manteniendo así su esencia de incentivo. No obstante, las ganancias derivadas de estas opciones sí tributarían como renta de segunda categoría, respetando su función de incentivo económico. Asimismo, una regulación que incorpore

esta distinción podría beneficiar tanto a los empleadores, quienes tendrían la opción de ofrecer stock options sin cargas adicionales, como a los trabajadores, que accederían a los beneficios empresariales sin considerar las stock options como compensación salarial. En conclusión, los puntos abordados coinciden con lo expuesto en el marco teórico de esta investigación.

Así, puede interpretarse que la falta de un marco normativo claro para las stock options en Perú genera una necesidad urgente de establecer una regulación específica que ofrezca certezas jurídicas tanto a trabajadores como a empleadores. Aunque el artículo 29 de la Constitución peruana promueve la participación de los trabajadores en la propiedad de las empresas, actualmente la implementación de las stock options es voluntaria y está limitada principalmente a las empresas transnacionales, sin un tratamiento fiscal o mercantil adecuado, a diferencia de países como España, Chile y Argentina. Considerar a las stock options como un incentivo financiero no remunerativo, excluyéndolas de cargas salariales, permitiría a las empresas ofrecerlas sin generar costos adicionales, mientras que los trabajadores se beneficiarían de los ingresos generados por esta herramienta sin considerarla salario.

Sin perjuicio de lo anterior y, de la revisión de los objetivos planteados, a fin de brindar una propuesta de solución más precisa, cabe señalar que las stock options en el Perú representan un incentivo laboral que, a diferencia de una remuneración directa, no implica una contraprestación inmediata y de libre disposición para el trabajador. Aunque existen referencias normativas que podrían vincularse, como el artículo 1032 de la Ley General de Sociedades y el Decreto Legislativo N° 677, el país carece de una regulación clara sobre este mecanismo. Al comparar con marcos legales de España, Chile, Argentina y EE. UU., se observa que las stock options son mayormente consideradas herramientas para fomentar la retención de talento y la alineación de los intereses empresariales, más que salario en sentido estricto. Este vacío regulatorio en Perú resalta la importancia de un dispositivo normativo que permita a las empresas implementar stock options de forma clara y efectiva, promoviendo un compromiso a largo plazo de los empleados sin ambigüedades legales que afecten su naturaleza jurídica, más aun considerando que en la actualidad las startups son empresas emergentes que buscan desarrollar un modelo de negocio innovador y escalable, a menudo en sectores tecnológicos o de alto crecimiento. Estas empresas suelen enfrentar desafíos únicos, como la necesidad de atraer y retener talento clave, la gestión de recursos limitados y la búsqueda de financiamiento. En este

contexto, las stock options se han convertido en una herramienta valiosa para incentivar a los empleados y alinear sus intereses con los objetivos de la empresa; por tanto, es necesario que en un marco legal, se comprenda lo siguiente:

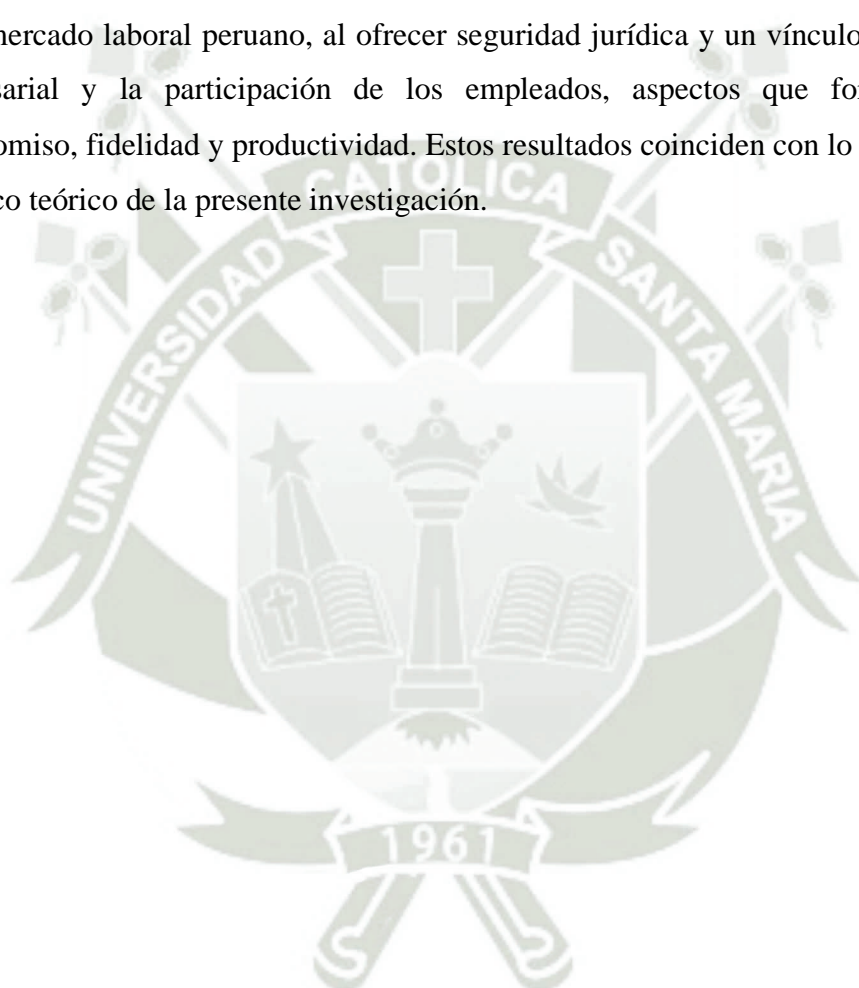
1. **Definición de Stock Options:** Se propone definir legalmente las stock options como un derecho que otorga a los trabajadores la posibilidad de adquirir acciones de la empresa a un precio determinado en un plazo específico, sin que esto implique una contraprestación inmediata.
2. **Clasificación Jurídica:** Se sugiere clasificar las stock options como incentivos laborales no remunerativos, diferenciándolas claramente de la remuneración tradicional. Esto implica que no se considerarán parte del salario, dado que su ejercicio depende de condiciones establecidas por la empresa y no otorgan al trabajador la libre disposición de los beneficios.
3. **Regulación de la Implementación:** Se propone que las empresas que deseen implementar un plan de stock options deben hacerlo a través de un acuerdo formal que incluya:
 - Las condiciones de ejercicio de las opciones.
 - El plazo de vigencia del plan.
 - Las restricciones a la transferencia de acciones.
 - La forma en que se determinará el precio de ejercicio.
4. **Protección del Trabajador:** Se sugiere incluir disposiciones que protejan los derechos de los trabajadores, asegurando que tengan acceso a información clara sobre el funcionamiento del plan de stock options y sus implicaciones fiscales, ello a fin de evitar un abuso en su aplicación y la desnaturalización del concepto.
5. **Incentivos Fiscales:** Se recomienda considerar la posibilidad de otorgar incentivos fiscales a las empresas que implementen planes de stock options, con el fin de fomentar su uso y alineación con los intereses empresariales.

e) **Discusión del objetivo general**

El objetivo general es "Determinar la naturaleza jurídico-laboral de las stock options en el Perú". Es esencial revisar si se consideran como incentivo laboral o si tienen un carácter remunerativo, con algunos alcances incluidos en el marco teórico:

Echaiz (2021) afirma que en el Perú existe un vacío legislativo en cuanto a la regulación de las stock options para trabajadores, observándose en el artículo 1032 de la Ley General de Sociedades, que permite la suscripción de acciones por terceros y podría aplicarse a trabajadores, y en el Decreto Legislativo N° 677 de 1991, que establece lineamientos generales sobre la participación de trabajadores en la propiedad, pero no aborda específicamente las stock options. En España, según Echaiz, aunque el Estatuto de Trabajadores no regula las stock options, la Ley de Sociedades Anónimas y la Ley de Medidas Fiscales lo hacen, requiriendo su previsión en el estatuto social y aprobación de la junta de socios. En Chile y Argentina, la legislación mercantil incluye regulaciones aplicables a trabajadores: en Chile, la Ley N° 19.705 lo permite mediante aumento de capital o recompra de acciones; en Argentina, las stock options son consideradas una ventaja patrimonial y, en ciertos casos, se incluyen en la indemnización por despido. Ezeta (2010) destaca que un beneficio es remunerativo si tiene valor patrimonial y se vincula directamente con la compensación laboral; si carece de estos atributos, como sucede en el caso de las stock options, puede considerarse un incentivo laboral no remunerativo. Según Alvarado (2021), la remuneración debe ser de libre disposición para el trabajador, incrementando directamente su patrimonio personal, característica que no se aprecia en las stock options, pues su ejercicio depende de condiciones establecidas por la empresa, lo cual restringe el derecho del trabajador a disponer de ellas como desee. Alvarado y Bringas (2012) coinciden en que los incentivos, que buscan estimular el rendimiento, no son contraprestaciones por servicios específicos y, por ende, se clasifican como liberalidades. En EE. UU., Ghirardotti (2003) y Gómez (2023) explican que las stock options, a través de opciones calificadas y no calificadas, fomentan la permanencia de empleados clave y su alineación con los intereses empresariales, siendo incentivadas fiscalmente, aunque no consideradas salario en sentido estricto. En Reino Unido, los planes aprobados como el CSOP y SAYE ofrecen beneficios fiscales y buscan retener personal clave; mientras, en Costa Rica, la jurisprudencia ha negado su carácter salarial, resaltando su naturaleza especulativa y no alimentaria, como en la sentencia 094-2008. Así, la legislación y jurisprudencia comparada refuerzan la ausencia de regulación específica sobre stock options en Perú y destacan su potencial como incentivo laboral más que como salario directo, evidenciando además su limitación como beneficio de libre disposición para el trabajador.

De acuerdo con lo analizado en las entrevistas, la mayoría de los entrevistados opinan que las stock options deberían ser consideradas incentivos laborales y no parte de la remuneración, debido a su naturaleza no recurrente y a la ausencia de libre disponibilidad, características que las diferencian de un concepto de remuneración tradicional. Asimismo, se señala la importancia de establecer una regulación clara para evitar interpretaciones ambiguas. Además, la clarificación de la naturaleza jurídica de estas opciones es vista como un factor que podría mejorar la atracción y retención de talento en el mercado laboral peruano, al ofrecer seguridad jurídica y un vínculo entre el éxito empresarial y la participación de los empleados, aspectos que fortalecerían su compromiso, fidelidad y productividad. Estos resultados coinciden con lo establecido en el marco teórico de la presente investigación.



3. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha determinado que la finalidad de las stock options abarca varios objetivos estratégicos, entre los cuales se puede destacar la motivación y fidelización de los trabajadores hacia su empleador, la alineación de intereses entre directivos, accionistas y personal con la finalidad de hacer crecer la empresa, así como la retención de talento, lo cual genera mejor productividad a largo plazo. Además, estas herramientas contribuyen al fortalecimiento del desarrollo organizacional en su conjunto. En cuanto a sus características, se han identificado cinco aspectos clave: su naturaleza opcional, la necesidad de un contrato específico para su ejecución, la ausencia de pago inicial, la focalización hacia directivos o empleados con capacidad económica, y el establecimiento de un plazo para el ejercicio de la opción. En conjunto, estas características y finalidades no solo fomentan una cultura de compromiso y lealtad entre los trabajadores, sino que también generan beneficios significativos para la empresa, creando un entorno laboral más cohesionado y orientado hacia el éxito compartido.

SEGUNDA: Se identificó que los elementos determinantes para definir un concepto remunerativo en el ámbito laboral son la contraprestación, la libre disposición, la ventaja patrimonial, la regularidad en el pago. Esta combinación de factores permite distinguir claramente los beneficios laborales de otras formas de compensación, aportando precisión en la clasificación de conceptos remunerativos y fortaleciendo la protección de los derechos laborales en el marco normativo peruano.

TERCERA: Se describe que las connotaciones jurídicas de los incentivos laborales, específicamente en el caso de las stock options, se caracterizan por no reunir todos los elementos que tradicionalmente componen la remuneración. Uno de los aspectos más relevantes es la falta de libre disposición por parte del trabajador, lo que implica que, aunque las stock options pueden generar un valor patrimonial, su ejercicio está condicionado a ciertas circunstancias establecidas por la empresa.

Estos incentivos son interpretados principalmente como herramientas diseñadas para estimular la motivación y la retención del talento, alineando los beneficios de los trabajadores con los objetivos estratégicos de la organización. A diferencia de la remuneración regular, que se considera un derecho del trabajador y que se puede utilizar a su discreción, las stock options no se integran en el salario habitual, lo que refuerza su naturaleza como un incentivo adicional. Además, es fundamental establecer límites claros en el marco jurídico que rige las stock options. Por ejemplo, el derecho económico que

otorgan estas opciones puede venir acompañado de restricciones, como la ausencia de derechos de voto. Esto es crucial para evitar que los trabajadores, al adquirir acciones a través de stock options, obtengan una influencia política significativa en la administración de la empresa. Al mantener esta separación, se protege la estructura de gobernanza corporativa y se asegura que las decisiones estratégicas continúen siendo tomadas por aquellos que tienen la responsabilidad directa de la gestión empresarial.

CUARTA: Se propuso una alternativa para clarificar y armonizar el tratamiento legal de las stock options en el Perú, abordando aspectos fiscales y laborales que impactan tanto a empleadores como a trabajadores. Esta propuesta considera a las stock options como un incentivo financiero no remunerativo, excluyéndolas del concepto de salario. Bajo este enfoque, las stock options quedarían exentas de cargas laborales, como el impuesto a la renta y contribuciones sociales (EsSalud, AFP/ONP), manteniendo su carácter de incentivo económico. Esta alternativa beneficia a los empleadores al permitirles ofrecer stock options sin costos adicionales, mientras que los trabajadores disfrutaban de beneficios empresariales sin que estos sean considerados como parte de su salario, alineándose con las mejores prácticas para incentivos en mercados competitivos y contribuyendo a una mayor transparencia y accesibilidad en el uso de stock options en el país.

QUINTA: Se determinó que las stock options en el Perú tienen una naturaleza predominantemente de incentivo laboral, caracterizadas por su falta de recurrencia en el pago y ausencia de libre disponibilidad, lo que las distingue de un concepto de remuneración tradicional. Se concluye que no constituyen salario en sentido estricto, sino un mecanismo para mejorar la retención de talento y alinear los intereses empresariales con los de los empleados, promoviendo así el compromiso y la productividad a largo plazo. No obstante, se identificó la necesidad de una regulación específica en Perú que establezca de manera clara su naturaleza jurídica, brindando seguridad a las empresas y trabajadores para su correcta implementación.

SEXTA: La regulación de las stock options en el Perú es una necesidad urgente que permitirá clarificar su naturaleza jurídico-laboral y fomentar su uso como herramienta de retención de talento. Al establecer un marco normativo claro, se contribuirá a mejorar la atracción y retención de talento en el mercado laboral peruano, brindando seguridad jurídica y fortaleciendo el compromiso y la productividad de los empleados. En resumen, las stock options deben ser entendidas como un mecanismo que, si bien proporciona beneficios económicos a los trabajadores, no se equipara a la remuneración tradicional y

debe ser regulado cuidadosamente para preservar la integridad de la administración corporativa.



4. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Diseñar políticas corporativas que integren claramente los objetivos de las stock options con la estrategia organizacional, especificando los criterios de elegibilidad y condiciones de ejercicio para crear una cultura de lealtad y compromiso. Este diseño debe garantizar que las stock options cumplan su propósito sin generar expectativas no realistas entre los empleados que no participan en el plan.

Al definir los criterios de elegibilidad, es importante considerar factores como el nivel de responsabilidad, el tiempo de permanencia en la empresa y el impacto potencial del empleado en el logro de los objetivos estratégicos. Esto no solo ayuda a identificar a los empleados que más se beneficiarán del plan, sino que también refuerza la idea de que las stock options son un reconocimiento a la contribución significativa de ciertos individuos al éxito de la organización a fin de evitar se considere como una medida discriminatoria. Además, es recomendable que las políticas corporativas incluyan un componente de educación financiera para los empleados. Proporcionar capacitación sobre cómo funcionan las stock options, su valor potencial y los riesgos asociados, permitirá a los empleados tomar decisiones informadas sobre su participación en el plan. Esta educación no solo empodera a los empleados, sino que también fomenta una cultura de transparencia y confianza dentro de la organización. Finalmente, es crucial que estas políticas sean revisadas y actualizadas periódicamente para reflejar cambios en la estrategia organizacional, el entorno del mercado y las necesidades de los empleados. La retroalimentación continua de los empleados y la evaluación del impacto del plan en la cultura organizacional ayudarán a ajustar las políticas de manera que sigan siendo relevantes y efectivas.

SEGUNDA: Proponer una guía interpretativa a nivel laboral que distinga claramente entre beneficios remunerativos y no remunerativos es esencial para fomentar un entendimiento mutuo entre empresas y trabajadores sobre sus derechos y obligaciones, así como para promover un entorno de mayor transparencia en el manejo de beneficios laborales. Esta guía debe incluir definiciones precisas y ejemplos prácticos que ilustren cada categoría, como los beneficios remunerativos que abarcan salarios, bonificaciones y comisiones, los cuales se consideran contraprestaciones directas por el trabajo realizado, frente a los beneficios no remunerativos, que pueden incluir stock options, planes de salud complementarios o capacitaciones, los cuales no se traducen en un pago inmediato y no forman parte del salario regular. Al proporcionar esta claridad, se facilitará la correcta

interpretación de las normativas laborales, se evitarán malentendidos y disputas legales, y se incentivará a las empresas a diseñar políticas de compensación más justas y alineadas con las expectativas de sus empleados, contribuyendo así a un clima laboral más positivo y productivo.

TERCERA: Incorporar en la normativa laboral una clara distinción entre incentivos y remuneración es fundamental para establecer un marco de protección robusto para los trabajadores que participan en planes de stock options, ya que esto contribuirá a evitar confusiones sobre su rol y las implicaciones que conllevan. Al definir explícitamente que las stock options son incentivos no remunerativos, se protegerán los derechos de los trabajadores al garantizar que su participación en estos planes no limite sus derechos políticos dentro de la empresa, como el derecho a voto en decisiones estratégicas. Este enfoque permitirá que los empleados se beneficien económicamente de su vinculación con la empresa sin que ello implique una injerencia en la gobernanza corporativa, promoviendo así un ambiente de trabajo más equitativo y transparente. Además, la regulación debe incluir disposiciones que aseguren que los trabajadores reciban información clara y accesible sobre las condiciones de los planes de stock options, así como sobre los riesgos y beneficios asociados, fortaleciendo su capacidad para tomar decisiones informadas y alineadas con sus intereses a largo plazo.

CUARTA: Impulsar una reforma legal que contemple un tratamiento fiscal específico para las stock options como incentivos no remunerativos es crucial para facilitar la implementación de estos planes en el contexto peruano, ya que esto evitará la imposición de cargas fiscales innecesarias que podrían desincentivar su uso. Al establecer un marco fiscal favorable, se fomentará la adopción de stock options por parte de las empresas, lo que a su vez contribuirá a aumentar la competitividad laboral al ofrecer incentivos atractivos que alineen los intereses de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización. Esta reforma no solo beneficiará a las empresas al permitirles atraer y retener talento clave, sino que también promoverá un entorno laboral más dinámico y motivador, donde los trabajadores se sientan valorados y comprometidos con el éxito de la empresa. Además, un tratamiento fiscal claro y específico brindará seguridad jurídica tanto a empleadores como a empleados, facilitando la planificación financiera y la toma de decisiones informadas en relación con la compensación y los beneficios laborales.

QUINTA: Proponer una modificación normativa específica que defina claramente la naturaleza jurídica de las stock options en Perú es fundamental para establecer un marco

legal que brinde seguridad jurídica tanto a los empleadores como a los trabajadores. Esta regulación debe contemplar aspectos esenciales, como la clasificación de las stock options como incentivos no remunerativos, diferenciándolas de la remuneración tradicional según lo establecido en el D.S. N° 003-97-TR, que regula la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Al definir las stock options de esta manera, se evitarán confusiones sobre su tratamiento fiscal y laboral, lo que permitirá a las empresas implementarlas de manera efectiva sin temor a repercusiones legales. Además, esta modificación debe incluir disposiciones que regulen los derechos y obligaciones de ambas partes, estableciendo criterios claros sobre la elegibilidad de los empleados, las condiciones de ejercicio de las opciones y el período de adquisición (vesting). Al hacerlo, se fomentará un entorno de confianza y transparencia, donde los empleados se sientan motivados a comprometerse con los objetivos a largo plazo de la organización, alineando sus intereses con los de la empresa. Asimismo, esta regulación podría incluir mecanismos de información y capacitación para los trabajadores, asegurando que comprendan plenamente los beneficios y riesgos asociados con las stock options, lo que fortalecerá su capacidad para tomar decisiones informadas y contribuirá a un clima laboral más positivo y productivo. En resumen, una modificación normativa clara y específica sobre las stock options no solo facilitará su implementación, sino que también promoverá un vínculo más sólido entre los empleados y la empresa, impulsando así el crecimiento y la competitividad en el mercado laboral peruano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva Matteucci, M. (2015). *Incentivos laborales para la retención del personal: ¿Cómo funciona la figura del Stock Options?* Obtenido de Blog PUCP: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2015/>
- Alvarado Prentice, J. A. (2021). La naturaleza jurídica de los stock options desde la perspectiva del Derecho Laboral. *Laborem*, 333-359. Obtenido de <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem15-333-359.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (s.f.). *Preguntas frecuentes Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST)*.
- Bringas Díaz, G. (2012). Desvinculación Laboral. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 113-127. Obtenido de <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-V-Full-58-65.pdf>
- Carrasco Rodriguez, J. (2019). Breves apuntes del contrato de opción en la Ley General de Sociedades. *Sociedades*, 4-10. Obtenido de <https://boletinsociedades.com/wp-content/uploads/2019/06/boletc3adn-sociedades-mayo-2019-5.pdf>
- Carrillo Calle, M. (1993). *Apuntes críticos sobre le nuevo régimen de participación de los trabajadores en las utilidades, gestión y propiedad de las empresas*. Lima: Universidad de Montevideo.
- Castro Jiménez, N., & Chacón Jiménez, J. (s/f). Los Stock Options Plans. *Sala Segunda - Corte Suprema de Justicia*, 109-117. Obtenido de <https://pjenlinea3.poderjudicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/losstockoptions.pdf>
- Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo (CEPRIT). (2015). *Boletín EsSalud N°11 Noviembre/2015-CEPRIT*. Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo.
- Chabaneix, J. P. (2003). *La adquisición de acciones por la propia sociedad. Tratado de derecho mercantil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Coca Guzmán, S. J. (12 de Octubre de 2020). *¿Qué es el «contrato de opción»? (artículo 1414 del Código Civil)*. Obtenido de lpderecho.pe: <https://lpderecho.pe/contrato-opcion-derecho-civil/#:~:text=1.-,El%20contrato%20de%20opci%C3%B3n%20en%20el%20derecho%20nacional,exclusivo%20de%20celebrarlo%20o%20no.>
- Congreso de la República. (1991). *Decreto Legislativo N° 677*.
- Congreso de la República del Perú. (1997). *Ley General de Sociedades*.
- Constitución Política del Perú. (1993, art. 29). *Diario Oficial El Peruano*.
- Constitución Política del Perú de 1979. (1979, art. 56). *Diario Oficial El Peruano*.
- Decreto Legislativo N° 892. (1996). *Dispositivo jurídico sobre la participación en las utilidades de las empresas. Diario Oficial El Peruan*.

- Decreto Supremo 003-97-TR . (27 de Marzo de 1997). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.
- Diario del Bicentenario. (04 de abril de 2021). *Empresas están obligadas a contar con comités de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de Diario del Bicentenario El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia/118386-incumplen-disposiciones-de-seguridad-y-salud-laboral>
- Dongo Cardenas, R. V. (2004). *Ley de Conversión de Acciones de Inversión por Acciones Comunes*. Lima: Congreso de la República. Obtenido de <https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/clproley2001.nsf/pley/3F3DBEEF1550D6FE05256E63000A1916?opendocument>
- Echaiz Moreno, S. (2021). Las stock options como incentivo laboral para los trabajadores en la empresa. *Laborem*, 350-375. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem9-350-375.pdf>
- Ezeta Ferrand, J. (2010). Algunas consideraciones en torno al otorgamiento de stock options en el Perú. *IUS ET VERITAS*, 186-196. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12118>
- Ghirardotti, M. (2003). *Stock Options como compensación al personal en relación de dependencia: su tratamiento tributario*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Obtenido de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0241_GhirardottiML.pdf
- Gomez, M. (26 de Noviembre de 2023). *Opciones de acciones como incentivo para empleados: de qué se trata*. Obtenido de Recursos Legales.Abogado: <https://www.abogado.com/recursos/ley-del-trabajo/utilizando-opciones-de-acciones-como-incentiv.html>
- Hernán, M., Lineros, C., & Ruiz, A. (2020). *Cómo adaptar una investigación cualitativa a contextos de confinamiento*. Granada.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la Investigación. Sexta Edición*. McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.
- Llaque Sánchez, F. R., & Núñez Reyes, W. (2019). Los pagos basados en acciones en el Perú y su tratamiento divergente en la legislación tributaria. *Revista Internacional Legis de Contabilidad & Auditoría*, 59-81. Obtenido de https://xperta.legis.co/visor/rcontador/rcontador_0f2a4cfad1d04e2cb63490d2e367e6c8
- Lora Álvarez, G. (2000). Programa de Stock Options: ¿Forma de Retribuir al Trabajador? *Ius Et Praxis*, 71-77. Obtenido de https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ius_et_Praxis/article/view/3621
- Mendoza, J. (08 de octubre de 2014). *Instrumentos de recolección de datos*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/JoseMendozaCastillo/12-instrumentos-de-recoleccion-de-datos>

- Merino Madrid, E. (2011). Funcionamiento y modalidades de opciones sobre acciones (stock options) como sistema retributivo. *Revista Técnica de Estudios Superiores del CEF*, 99-109. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3676115>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *Comité de intervención frente al hostigamiento sexual laboral*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Morgado Valenzuela, E. (4 de Octubre de 2021). América Latina: participación de los trabajadores en la empresa. *Laborem*, 73-91. Obtenido de https://www.sptss.org.pe/articulos_laborem/america-latina-participacion-de-los-trabajadores-en-la-empresa/
- Muntané Relat . (2010). Introducción a la investigación básica. *Rapd Online*, 33(3), 221-227. Obtenido de [https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf#:~:text=1\)%20Investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%3A%20Se%20denomina,contrastarlos%20con%20ning%C3%BAn%20aspecto%20pr%C3%A1ctico.](https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf#:~:text=1)%20Investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%3A%20Se%20denomina,contrastarlos%20con%20ning%C3%BAn%20aspecto%20pr%C3%A1ctico.)
- Neffa, J. (2020). *La participación de los trabajadores en la gestión de las empresas*. Buenos Aires: Universidad de Moreno. Obtenido de <http://www.ecosocial2020.es/wp-content/uploads/la-participacion-de-los-trabajadores-en-la-gestion-de-las-empresas.pdf>
- Nizama Valladolid, M. (2020). El Enfoque Cualitativo en la Investigación Jurídica, Proyecto de Investigación Cualitativa y Seminario de Tesis. *Vox Juris*, XXXVIII(2), 69-90. doi:<https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe>
- Palacios vilela, J., Romero Delgado, H., & Ñaupas Paitan , H. (2016). *Metodología de la investigación jurídica*. Lima : Grijley.
- Pantigoso Velloso da Silveira, F. (Junio de 1998). Algunas consideraciones tributarias del llamado contrato de opción como instrumento financiero derivado. *Revista del IPDT*, 67. Obtenido de <https://www.ipdt.org/publicaciones/revistas/revista-34/>
- Parédez Neyra, M. (S.f). *la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y otras formas de participación: su tratamiento en la Constitución Peruana*. Lima: Editorial del Congreso.
- Personio. (S.f). *Comité de empresa: ¿qué es, para qué sirve y quiénes son sus miembros?* Obtenido de Personio: <https://elperuano.pe/noticia/118386-incumplen-disposiciones-de-seguridad-y-salud-laboral>
- Quecedo Lecanda, R., & Castaño Garrido, C. (2022). Introducción a la Metodología de Investigación Cualitativa. *Revista de Psicodidáctica N° 14*, 5-39. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>
- Requejo, L. (19 de febrero de 2020). *Utilidades voluntarias: ¿qué son y por qué se les entrega solo a algunos trabajadores?* Obtenido de El Comercio: <https://elcomercio.pe/economia/personal/utilidades-voluntarias-que-es-y-por-que-se-le-entrega-solo-a-algunos-trabajadores-empresas-trabajadores-noticia/?ref=ecr>

- Rosas, S. (17 de junio de 2024). *La unanimidad en la toma de acuerdos de Junta en la Ley General de Sociedades*. Obtenido de Porto Legal: <https://www.porto.legal/blog/la-unanimidad-en-la-toma-de-acuerdos-de-junta-en-la-ley-general-de-sociedades/>
- Salas Sánchez, J. (2008). Los convenios de accionistas en la Ley General de Sociedades y la autonomía de la voluntad. *IUS ET VERITAS*(36), 72.
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Digit. Invest. Docencia Univ.*, 103-122. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008#:~:text=Por%20enfocoque%20cualitativo%20se%20entiende,Mej%C3%ADa%2C%20como%20se%20cit%C3%B3%20
- Torres, M. (23 de marzo de 2023). *Pago de Utilidades Voluntarias [Renta Anual]*. Obtenido de Noticiero Contable: <https://noticierocontable.com/utilidades-voluntarias/>
- Vinatea & Toyama. (S.f). *El ABC del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Vinatea & Toyama: <https://vinateatoyama.com/el-abc-del-comite-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Yucra, T., & Bernedo, L. (2020). *Epistemología e investigación cuantitativa*. Lima: Revista de investigación científica IGOBERNANZA. Obtenido de <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/88/136>