

**RENTA – ACTUAL LEY SOBRE IMPUESTO A LA – ART 17 N° 8 LETRA L)
(ORD. N° 68 DE 06.01.2022).**

Tratamiento tributario de planes de compensación laboral, conforme la letra l) del N° 8 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento sobre el tratamiento tributario de los planes de compensación laboral, de acuerdo con lo establecido en la letra l) del N° 8 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

I ANTECEDENTES

De acuerdo con su presentación, de la lectura del literal l) del N° 8 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta (LIR) surge la duda acerca del sentido y alcance de la palabra “opción”, respecto de los planes de compensación laboral que pueden acogerse al tratamiento tributario de esta norma.

Agrega que existe un variado espectro de planes de compensación accionaria que las empresas ofrecen a sus trabajadores y bajo distintas modalidades. Así, las empresas pueden otorgar la opción al momento de suscribir los planes, condicionada al cumplimiento de metas fijadas; o bien, pueden pactar el plan de compensación y el trabajador podrá ejercer la opción una vez cumplidos los requisitos del plan.

Tras describir tipos de planes de compensación laboral, señala que el objetivo de la norma es establecer un ingreso no renta en beneficio de los trabajadores que pacten planes de compensación laboral que les otorgue la posibilidad de adquirir acciones, bonos u otros títulos entregados en Chile o en el extranjero, no limitándose a un nombre de plan determinado, siempre que dicho plan tenga como objetivo el adquirir dichos títulos.

Complementa su presentación¹ acompañando documentos de respaldo que explican en detalle el plan de compensación laboral sobre el cual se consulta. Expone que el documento llamado “group share plan” detalla los pasos que deben cumplirse para acceder al plan según el cual, en la medida que el trabajador logre una determinada “performance”, se hace merecedor de cierto número de acciones.

El plan establece que la compañía emitirá una carta² que detallará el número de acciones que obtuvo el trabajador en virtud de su performance. Dicha carta señala de forma expresa que el trabajador debe responder a su gerente de recursos humanos con una copia firmada de la carta como señal de aceptación. A su juicio, lo anterior corresponde a la “opción” de acceder al plan.

En definitiva, solicita confirmar que, independiente del plan de compensación de que se trate, solo el tratamiento tributario es el que admite diferencia, atendiendo a si este fue pactado o no en un contrato individual o en un convenio colectivo, pero no al nombre del plan.

II ANÁLISIS

La Ley N° 21.210 introdujo en la letra l) del N° 8 del artículo 17 de la LIR una nueva regulación sobre la tributación aplicable a los planes de compensación que consistan en la entrega de opciones para adquirir acciones, bonos u otros títulos, emitidos en Chile o en el exterior, a directores, consejeros y trabajadores, cuyas instrucciones fueron impartidas mediante la Circular N° 43 de 2021.

Para aplicar el referido régimen tributario, en términos generales, se exige que:

- a) La opción para adquirir acciones, bonos u otros títulos sea entregada a directores, consejeros o trabajadores.

¹ Mediante correo electrónico de fecha 15.12.2021.

² Documento adjunto denominado “Award letter”.

- b) La opción para adquirir acciones, bonos u otros títulos sea entregada por la misma empresa o sociedad en la que prestan servicios personales los directores, consejeros o trabajadores, o bien por sus relacionados, en los términos del N° 17 del artículo 8 del Código Tributario.
- c) La opción entregada debe permitir adquirir acciones, bonos u otros títulos emitidos en Chile o en el extranjero.

Verificado el cumplimiento de los referidos requisitos generales, deberá distinguirse si el plan de compensación laboral fue o no pactado en contratos individuales de trabajo o en contratos o convenios colectivos de trabajo, circunstancia que incide directamente en el tratamiento tributario de las opciones, su adquisición, enajenación, y ejercicio.

Cabe precisar que la entrega de la opción a que se refiere la norma en cuestión consiste en la incorporación en el patrimonio del beneficiario del derecho a decidir si en un plazo determinado se adquieren o no los títulos. Por su parte, el ejercicio de la opción consiste en el acto que permite la adquisición del título respecto del cual el contribuyente tenía la opción de adquirir.

En este caso, de acuerdo al “group share plan”, se otorgó un premio o “award” a determinados empleados de la compañía, consistente en un derecho condicional a recibir acciones, sujeto al cumplimiento de las condiciones establecidas en el referido plan. El directorio designa a las personas que participan del plan, a las cuales se les entrega un documento denominado “award letter”.

Una vez cumplidas las condiciones previstas, el participante tiene derecho a que se le transfieran o emitan las acciones que le correspondan, según los tramos establecidos en el plan. Para estos efectos, se entrega una carta que confirma el número de acciones que le serán adjudicadas al participante y, posteriormente, dichas acciones le serán transferidas.

Agrega el documento que ninguna de las reglas establecidas en el plan forma parte del contrato de trabajo del participante.

Mediante la “award letter”, el directorio le comunica al empleado que fue seleccionado para participar del plan, señalando el propósito del mismo. En el “award certificate” se indica cuáles son las acciones que se entregarán una vez cumplidas las condiciones previstas en el plan y, más adelante, se agradece al participante devolver el documento firmado para confirmar que está de acuerdo con todo lo señalado.

De lo expuesto se desprende que el participante, al aceptar los términos del plan expuestos en la “award letter” y en el “award certificate”, no incorpora derecho alguno a su patrimonio, sino solo manifiesta su conformidad con lo informado mediante dicho documento. Es decir, mediante la “award letter” no se le entrega una opción de adquirir las acciones dentro de determinado plazo y la firma del mismo documento no es asimilable al ejercicio de una opción.

Luego, dado que la adquisición de las acciones depende exclusivamente del cumplimiento de las condiciones del plan y que estas ingresarán al patrimonio del participante una vez que se verifique dicho cumplimiento, no cabe aplicar el tratamiento tributario de la letra l) del N° 8 del artículo 17 de la LIR, pues mediante este plan no se entrega una opción de adquirir título alguno en los términos dispuestos en la norma.

III CONCLUSIÓN

Conforme lo expuesto precedentemente y respecto de lo consultado se informa que:

- 1) Para que un plan de compensación laboral pueda acogerse al régimen tributario establecido en la letra l) del N° 8 del artículo 17 de la LIR, se comparte que el plan deba comprender la entrega a directores, consejeros y trabajadores, de opciones para adquirir acciones, bonos u otros títulos, emitidos en Chile o en el exterior, sin que incida el nombre o denominación que se confiera al plan.
- 2) Con todo, en el presente caso, el plan no entrega a los participantes la opción de adquirir acciones dentro de determinado plazo, sino que, una vez verificado el cumplimiento de las condiciones previstas en el plan, el participante tiene derecho a que se le emitan o transfieran las acciones a las cuales tiene derecho.

La firma del documento denominado “award letter” no altera lo indicado, puesto que con ello el participante únicamente manifiesta su conformidad con ser parte del plan y, de esta manera, acceder a los beneficios que este contempla.

Saluda a usted,

FERNANDO BARRAZA LUENGO
DIRECTOR

Oficio N° 68 del 06-01-2022
Subdirección Normativa
Depto. de Impuesto Directos