

Alerta Legal: Nueva regulación tributaria para los planes de compensación laboral



14 de julio, 2021 / Por [Rodrigo Álvarez](#), [Germán Vargas](#) y [Gonzalo Zegers](#)

El 5 de julio de 2021, el Servicio de Impuestos Internos (“SII”) publicó la Circular N° 43 que imparte instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.210 (publicada en el Diario Oficial con fecha 24 de febrero de 2020) al artículo 17 N° 8 letra I) de la Ley sobre Impuesto a la Renta (“LIR”), el cual establece nuevas normas para los planes de compensación entregados por empresas a sus trabajadores, también conocidos por sus siglas en inglés como “ESOP” o “stock options plans”.

¿En qué consisten los planes de compensación laboral (“ESOP”)?

Mediante los ESOP las empresas entregan a sus directores, consejeros o trabajadores opciones para adquirir cierto número de títulos (acciones, bonos u otros títulos) de la misma empresa o de sociedades relacionadas con ellas, como un incentivo a su permanencia y desempeño.

¿Cómo tributaban los ESOP hasta el 31/12/2019?

De acuerdo a la norma antigua, se consideraba renta afecta a impuesto, las siguientes situaciones:

La entrega de la opción: La incorporación en el patrimonio del beneficiario del derecho a decidir si en un plazo determinado adquieren o no los títulos.

Ejercicio de la opción: Es la actuación que permite la adquisición del título por parte del beneficiario al cual se le entregó la opción antes descrita.

Enajenación de la opción o la venta de estos títulos (una vez adquiridos).

Así, se consideraba mayor remuneración para los directores, consejeros y trabajadores el beneficio proveniente de las siguientes situaciones, individualmente consideradas:

- La entrega de la opción;
- El ejercicio o enajenación de la opción; y,
- La enajenación de los títulos.

Regulación vigente a partir del 01/01/2020

La nueva norma establecida en el artículo 17 N°8 letra l), distingue entre dos situaciones:

a) Planes de compensación laboral pactados en contratos individuales o colectivos de trabajo o en convenios colectivos de trabajo, que consistan en la entrega de opciones para adquirir acciones, bonos y otros títulos emitidos en Chile o en el exterior.

No constituye renta:
i. La entrega de la opción; y,
ii. El ejercicio de la opción.
Constituye renta:
i. La enajenación de la opción; y,
ii. La enajenación de las acciones, bonos u otros títulos ya adquiridos.

b) Planes de compensación laboral que NO fueren pactados en contratos individuales o colectivos de trabajo o en convenios colectivos de trabajo, en que consistan en la entrega de opciones para adquirir acciones, bonos y otros títulos emitidos en Chile o en el exterior.

No constituye renta
i. La entrega de la opción.
Constituye renta:
i. <u>El ejercicio de la opción</u> : Se considerará una mayor remuneración, afecta a Impuesto Único de Segunda Categoría o impuestos finales según corresponda.
ii. <u>Enajenación de la opción</u> : Constituye renta el mayor valor obtenido en la cesión de la opción.
iii. <u>Enajenación del título</u> : Constituye renta el mayor valor obtenido en la enajenación de las acciones, bonos u otros títulos, considerando como base para calcular el mayor valor sujeto a tributación, la parte ya reconocida como remuneración en el ejercicio de la opción.

Contactos
Para más información, por favor contactar a:
Rodrigo Álvarez Socio ralvarez@dlapiper.cl Asociado Senior gvargas@dlapiper.cl

* *Ese reporte provee de información general sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile, y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en éste, ni tampoco está destinado a proporcionar una asesoría legal particular sobre las mismas. Se sugiere al lector buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en el presente informe. Este informe no puede ser reproducido por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de DLA Piper BAZ | NLD SpA. (c) DLA Piper BAZ | NLD SpA 2021.*