

LA REMUNERACIÓN A TRABAJADORES CON ACCIONES DE LA EMPRESA



El remunerar o compensar a los trabajadores de cierto nivel dentro de la empresa con planes de opciones para compra de acciones no es una práctica común en nuestro país, a diferencia de lo que ocurre en otros países donde de acuerdo a algunos reportes, las opciones para compra de acciones representan más de la mitad del pago que se le hace a directores y ejecutivos de alto nivel. Los planes de participación accionaria para los empleados tienen su origen en el hecho de que los corporativos actuales no son manejados directamente por sus dueños o accionistas, sino que tal responsabilidad es asumida por una persona contratada para ello, lo cual genera o conduce a un problema que la doctrina denomina "de agencia", refiriéndose a la separación que hay entre la propiedad y el control sobre la operación de la empresa, lo cual ocasiona que el director o ejecutivo de alto nivel no siempre actúe de acuerdo a los intereses de los accionistas de la empresa, presentándose en ocasiones desastres corporativos tan sonados como los de Elron.

Por lo que con la finalidad de motivar a los empleados, además de como medio para tratar de retener al trabajador de talento, es que surgen los planes de acciones para empleados sin que estos tengan la necesidad de invertir cantidades de su propio dinero. Como se ha mencionado antes, en México no es común esta práctica remunerativa a empleados y quizá lo mas cercano a ello es la obligación que tienen las empresas de otorgar a los trabajadores una participación en las utilidades generadas en el ejercicio, aunque claro que existe una gran diferencia, ya que aunque se les participa de las utilidades obtenidas en la operación, eso no los hace accionistas de la empresa para la que laboran.

PLAN ACCIONARIO DE COMPENSACIÓN

El esquema funciona generalmente a través de opciones financieras, es decir, no se le otorga de manera directa al trabajador un número de acciones determinadas y de forma obligatoria o forzosa, sino que a través de una opción financiera el trabajador tiene sólo el derecho, mas no la obligación, de adquirir acciones de la empresa para la que trabaja o de una parte relacionada de ésta, a un precio preestablecido y por un período determinado.

Una opción financiera puede ser de compra o de venta, y en el caso concreto se trata de una opción de compra, la cual es un contrato que le otorga al tenedor el derecho de adquirir un número determinado de acciones sobre un cierto bien subyacente a un precio predeterminado y durante un período de tiempo específico.

Una opción financiera se puede liquidar de 2 maneras: en efectivo o en especie. En el caso particular, la opción de compra de acciones se liquida en especie, es decir, el empleado recibe acciones de la empresa para la cual trabaja, o de una parte relacionada de ésta.

Como es posible inferir de lo anterior, una de las características de las opciones financieras es que se establece un precio de ejercicio fijo, es decir, de manera anticipada se establece un precio fijo al que el tenedor tendrá el derecho de comprar el bien subyacente al que se encuentra referenciada (las acciones de la empresa en nuestro caso), mismo que en ocasiones se fija a un precio más bajo que el de mercado, lo cual ocasiona que el trabajador tenga una ganancia potencial en la fecha de adquisición.

La determinación del valor de las acciones de la empresa estará en función a si cotiza en bolsa de valores o no, ya que si cotiza en bolsa de valores, el valor de la acción estará dado por el propio mercado de valores, mientras que si no cotiza en bolsa de valores,

entonces habría que acudir a métodos de valuación internos para determinar el valor de la acción a la fecha en que se debe ejercer la opción.

En cuanto a la forma en que se adquieren las acciones por parte del trabajador, un medio para evitar el desembolso por parte de éste del valor de las acciones, es utilizar los servicios de instituciones financieras, por medio de los cuales se ejerce la opción de compra de las acciones y se venden de forma simultánea, recibiendo el trabajador la ganancia en la operación respectiva sin haber tenido que desembolsar cantidad alguna.

Los planes de compensación con acciones pueden tomar las mas diversas formas, es decir, no existe un sólo esquema rígido e inflexible para establecerlos, sino que pueden ser diseñados de acuerdo a las características de cada empresa o a las necesidades propias, y así pueden establecerse en la forma más simple, hasta en estructuras complejas que tomen en consideración diversos factores.

Es común encontrar planes en donde el paquete total accionario a favor del trabajador se podrá adquirir por parte de éste de manera paulatina en un período de tiempo determinado, por ejemplo 4-5 años, y siempre una vez que el trabajador ya ha cumplido una tiempo mínimo en la empresa (generalmente un año).

El ejemplo sencillo que a continuación se expone es sólo una de las múltiples formas en que se puede implementar. Supóngase el caso de una empresa que establece un plan de compensación con acciones de la propia empresa, bajo los siguientes parámetros:

Número de acciones a adquirir: 1,000.

Valor de la acción fijo: \$ 100.00

Valor de la acción a fecha de opción: \$ 150.00

De esta forma, cuando el trabajador ejerce la opción de compra de las acciones, le cuesta \$ 100,000.00, pero si las vende en ese momento le generaría un ingreso por \$ 150,000.00, y por lo tanto, una ganancia de \$ 50,000.00.

ASPECTOS A CONSIDERAR

- 1.- Un plan de compensación con acciones tiene como uno de sus fines el darle al trabajador un sentimiento de propiedad, de que también es dueño en forma proporcional de la empresa para la que labora y por lo tanto se vuelve un medio por el cual es posible retener al trabajador.
- 2.- Son planes de compensación a mediano y largo plazo, aunque eso no significa ni implica que el trabajador no pueda abandonar la empresa en cualquier momento, si así lo desea.
- 3.- La opción de compra de acciones es posible ejercerla incluso sobre acciones de alguna otra empresa y no necesariamente deben ser acciones de la empresa donde el trabajador labora.
- 4.- El trabajador puede adquirir y mantener la posesión de las acciones o puede enajenarlas de forma simultánea a su adquisición.
- 5.- El plan de compensación accionario puede ser tan flexible como se desee o requiera, ya que incluso puede efectuarse sin el uso de opciones financieras.