



SOCIEDAD VENEZOLANA DE
DERECHO MERCANTIL

REVISTA VENEZOLANA DE DERECHO MERCANTIL

Nº **9**
CARACAS, 2022

HOMENAJE AL
Dr. Roberto Goldschmidt

COLABORADORES:

Nayibe Chacón Gómez
Daniel Pérez Pereda
Nasly Ustáriz Forero
Andrea Rondón García
Sabrina Gomez
Liliana Vaudo Godina
Victor Hugo Guerra

Sacha Rohán Fernández Cabrera
Victor Guidón Guerrero
Franco Di Miele
Yeoshua Bograd Lamberti
José Nicolás Rinascente Vargas
Eduardo José Milano Villalobos
Rodrigo A. Quintero Bencomo

Beneficios laborales e instrumentos financieros

Yeoshua Bograd Lamberti*
RVDM, Nro. 9, 2022, pp- 173-193

Resumen: El presente trabajo, estudia la naturaleza salarial o no de una serie de beneficios vinculados con instrumentos financieros comúnmente utilizados en los Estados Unidos, a la luz de la legislación, doctrina y jurisprudencia venezolana. De esta manera, y ante la proliferación de mecanismos de remuneración no convencionales en nuestro país, se analizan sus características ante la posibilidad de que sean, eventualmente, adoptados por los empleadores venezolanos.

Palabras claves: Salario, acción, instrumento financiero, incidencia salarial.

Labor benefits and financial instruments

Abstract: *This work studies the salary or non-salary nature of a group of benefits related to financial instruments commonly used in the United States, in light of the Venezuelan legislation, doctrine, and jurisprudence. Thus, given the proliferation of unconventional remuneration mechanisms in our country, the characteristics of such mechanisms are analyzed, in view of the possibility that they might be adopted by Venezuelan employers.*

Keywords: *Salary, stock, financial instrument, salary impact.*

Recibido: 10/11/2022
Aprobado: 30/11/2022

* Abogado, Universidad Metropolitana. Especialista en Derecho del Trabajo, Universidad Católica Andrés Bello. Socio. Profesor de Derecho del Trabajo. Universidad Metropolitana. Caracas, Venezuela. Travieso Evans Arria Rengel & Paz. Caracas, Venezuela.

Beneficios laborales e instrumentos financieros

Yeoshua Bograd Lamberti*
RVDM, Nro. 9, 2022, pp- 173-193

SUMARIO:

INTRODUCCIÓN. 1. El salario. 2. Otorgamiento de instrumentos financieros o similares a los trabajadores. Algunas precisiones sobre los planes o programas comúnmente utilizados. 3. Posibilidad de concurrencia de las figuras de accionista y trabajador dependiente. 4. Stock Options Plans y su naturaleza no salarial. Referencia al precedente judicial venezolano. 5. Consideraciones sobre el resto de los planes de EO y su carácter salarial. CONCLUSIONES. BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCIÓN

Una de las grandes discusiones que continuamente se da en el marco de las relaciones de trabajo es el carácter salarial o no de los distintos beneficios que otorga el empleador.

Esta discusión tiene especial importancia cuando los empleadores buscan formas alternativas o no convencionales para remunerar o beneficiar a sus trabajadores. Así, por ejemplo, los beneficios o pagos otorgados en el marco de subsidios o facilidades, o el conocido salario emocional, el pago de bonificaciones o liberalidades o la implementación de planes de acciones, entre otros, deben necesariamente pasar por el análisis respecto a su carácter salarial o no.

Nuestro país atraviesa años complejos. Esto supone la posibilidad de que los empleadores pretendan utilizar, no necesariamente con carácter fraudulento, algunas de estas figuras no convencionales para beneficiar a sus trabajadores.

En el caso particular de los planes de acciones y aquellas figuras similares, poco o nada se ha discutido su naturaleza salarial o no, posiblemente por la poca frecuencia con la cual han sido utilizados estos planes en nuestro país. No obstante, existen ya algunas sentencias del Tribunal Supremo de Justicia (en adelante “TSJ”) que han tratado el tema respecto a uno de los tantos mecanismos existentes.

En este sentido, el presente trabajo pretende poner sobre la mesa algunas figuras utilizadas en los Estados Unidos, donde, como veremos, estos planes son utilizados con mayor frecuencia. A su vez, plantear algunas ideas que pueden, eventualmente, ser de interés para el empleador venezolano que decida hacer uso de planes de acciones o sistemas similares en beneficio de sus trabajadores.

* Abogado, Universidad Metropolitana. Especialista en Derecho del Trabajo, Universidad Católica Andrés Bello. Socio. Profesor de Derecho del Trabajo. Universidad Metropolitana. Caracas, Venezuela. Travieso Evans Arria Rengel & Paz. Caracas, Venezuela.

En tiempos como el que vivimos, productividad y crecimiento son aspectos invaluable para una organización. Los planes de acciones, a decir de la Organización Internacional del Trabajo¹ (en adelante “OIT”) permiten conjugar estos aspectos cuando son correctamente aplicados. Por ello, tiene cabida su análisis.

1. El salario

El salario, como elemento clásico e inescindible de la relación de trabajo dependiente, ha sido siempre un elemento sometido a control judicial ante la duda del carácter salarial de las percepciones del trabajador.

El Convenio N° 95 de la OIT sobre la protección del salario del año 1949, define el salario como la remuneración o ganancia, que, siendo evaluable en efectivo, pactada por las partes o establecida por la ley, e indistintamente de su denominación o método de cálculo corresponda al trabajador por el trabajo efectuado o a efectuar.

El vigente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (en adelante “LOTTT”)² define en su artículo 104 el salario, indicando que supone toda remuneración, provecho o ventaja, otorgada al trabajador por la prestación del servicio, indistintamente de su denominación y siempre que pueda ser valorada en moneda de curso legal.

Carballo Mena³ destaca que el salario se constituye en la ventaja patrimonial que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, al colocar su fuerza de trabajo en beneficio del empleador. Juan García Vara⁴ en resumidas cuentas, afirma que se trata del pago por el servicio prestado, independientemente de su forma de cálculo.

Alfonzo Guzmán⁵, considerando la definición prevista en la hoy derogada Ley Orgánica del Trabajo de 1997, cuya redacción guarda múltiples similitudes con la definición contenida en la LOTTT, destaca que es salario, la remuneración en dinero o parcialmente en especie, que en forma regular percibe el trabajador por la labor ordinaria ejecutada.

El TSJ ha tenido un papel protagónico en la delimitación del concepto y la determinación del carácter salarial o no de distintos beneficios.

En sentencia N° 106 de fecha 10 de mayo de 2000, caso Luis Rafael Scharbay Rodríguez contra Gaseosas Orientales, S.A., la Sala de Casación Social (SCS) destacó la amplitud

¹ International Labor Office. «A personal stake. Why employee-owned businesses return more than a profit». *World of Work Num. 56*, abril 2006, acceso el 20 de febrero de 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/dcomm/documents/publication/dwcms_080599.pdf

² Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012.

³ Cesar Carballo Mena, *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y su Reglamento Parcial sobre el tiempo de Trabajo*, (Caracas: Editorial Jurídica Venezolana, 2013), 95.

⁴ Juan García Vara, *Sustantivo Laboral en Venezuela*, (Caracas: Ediciones Liber, 2012), 241.

⁵ Rafael Alfonso-Guzmán, *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*, (Caracas-Venezuela, Decimocuarta Edición. Editorial Melvin C.A., 2009), 174.

que reviste el concepto “salario”, concepto que, desde la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 y hasta nuestros días, tiene una definición legal amplia y general.

Dicho fallo expone que el concepto de salario ha sufrido modificaciones a nivel legislativo, destacando la reforma de 1997, ex artículo 133, cuando afirma que debe entenderse por salario la remuneración que corresponde al trabajador, por la prestación de sus servicios, y con ello se apartaba de un concepto más restrictivo, que lo limitaba a la retribución por la labor ejecutada.

Por ello, la SCS en sentencia N° 543 de fecha 27 de junio de 2017, caso Laura Beatriz González Rodríguez contra Compañía Anónima Nacional Teléfonos De Venezuela (CANTV) y otra, dispone que “se define como salario toda remuneración, sin que importe su denominación o método de cálculo, que pueda estimarse en efectivo y que devenga el trabajador por la prestación del servicio”, haciendo especial énfasis en que será salario toda remuneración.

Además, encontramos el concepto de salario normal, definido en la ley como aquel que sumado a los requerimientos antes enunciados, supone una remuneración regular y permanente; excluyendo las percepciones de carácter accidental (artículo 104 de la LOTTT).

Por su parte el artículo 122 de la LOTTT se refiere al denominado salario integral, el cual además de incluir todos los conceptos de naturaleza salarial devengados por el trabajador, añadirá por mandato legal, al menos, la alícuota de lo que le corresponde percibir por bono vacacional y por utilidades (Sentencia de la SCS N° 884 de fecha 5 de diciembre de 2018 caso Samira Alejandra Hijjawi Rodríguez contra Teleplastic, C.A.).

Ahora bien, determinar cuándo un beneficio tiene naturaleza salarial es de vital importancia para las partes del contrato de trabajo, toda vez que será con base en él, que serán calculados los beneficios, aportes y retenciones previstos en la normativa laboral, de seguridad social e incluso en la normativa tributaria⁶.

A lo anterior se suma, la importancia de determinar qué tipo de salario constituye un beneficio en particular; toda vez que ello marcará la verdadera incidencia que dicho concepto tendrá a los efectos legales⁷.

Ante tan amplia definición y considerando la importancia de su determinación, la SCS se ha encargado de esbozar una serie de elementos y características de las percepciones salariales, en

⁶ A modo de ejemplo, los artículos 121, 122, 131 y siguientes y 142 y siguientes de la LOTTT, hacen referencia al salario como base de cálculo de beneficios laborales como es el caso de las vacaciones, las utilidades y las prestaciones sociales. El Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Seguro Social en su Título V sobre los recursos y el régimen financiero, refiere en múltiples oportunidades al salario del trabajador como base de cálculo de las cotizaciones. Finalmente, en sentencias N° 499 y 673 de fecha 30 de junio de 2016 y 2 de agosto de 2016 ambas de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, y N° 1.101 de la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 23 de octubre de 2018, se sostiene como base imponible del Impuesto Sobre la Renta, el salario normal.

⁷ Los artículos 112, 113, 114 y 115 establecen las clases de salario. La libre estipulación de las partes del tipo de salario a ser percibido, tiene implicaciones importantes al momento del pago de los beneficios laborales. A modo de ejemplo, destaca, por ejemplo, que el uso de un salario por unidad de obra, por pieza, a destajo o a comisión, amerita el uso de un salario promedio para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por concepto de vacaciones o de prestaciones sociales conforme establecen los artículos 121 y 122 LOTTT.

especial respecto al salario normal, las cuales resumimos a continuación sin ánimo de ser exhaustivos y solo a efectos de ilustrar el análisis que en próximos capítulos se realizan.

En sentencia N° 343 de fecha 26 de abril de 2018 caso Joao De Jesús Da Silva Jardim contra Inversiones Don Belisario Pollos & Carnes, C.A. (Don Belisario) y otros, la SCS estableció que el pago debe tener intención retributiva y generarle un verdadero enriquecimiento al trabajador.

Así, ha sido criterio de la SCS, que las asignaciones deben incorporarse al patrimonio del trabajador, convirtiéndose igualmente en libremente disponibles por parte de éste. Criterio expuesto en sentencia N° 495 de fecha 4 de julio de 2013, caso Rafael Enrique Tovar Rojas y Nils Alfonso Hernández Bragado contra Gabriel De Venezuela, C.A. (Gaveca) y otros.

Cuando el pago efectuado o el beneficio asignado sean libremente disponibles por el trabajador para ser aprovechado por éste con base a su mejor criterio, estaremos en presencia de un beneficio salarial. Así sentenció la SCS en fallo N° 1155 de fecha 11 de noviembre de 2016, caso Juan Eduardo Báez Mora contra Compañía Anónima Nacional Teléfonos De Venezuela (CANTV).

En adición, múltiples fallos, entre ellos sentencia N° 24 de fecha 20 de febrero de 2020 caso Omar José Arguello Jiménez y otros contra Asociación Civil Izcaragua Country Club, han destacado que cuando se trate de subsidios o facilidades patronales, siendo que su carácter supone una ayuda familiar y un complemento salarial con la finalidad de obtener bienes y servicios para mejorar su vida y la de su familia, no tendrán carácter salarial.

En sentencia N° 749 de fecha 28 de julio de 2016 caso Mabel Dalina Castillo Nieto y Pedro Manuel Caibe Sánchez contra Merck, S.A., la SCS estableció que por “regular y permanente” debe entenderse, todo ingreso que sea percibido en forma periódica, aun y cuando se pague o perciba en lapsos de tiempo distintos a la nómina mensual, como podría ser el caso de beneficios anuales, semestrales, bimensuales u otro.

En fecha 25 de Abril de 2016, la SCS asentó en sentencia N° 374 caso Meurys Joselyn Rodríguez Martínez y Carmen Rosa Ochoa Echezuría contra Fundación Programa De Alimentos Estratégicos que el carácter salarial derivará de pagos constantes, periódicos, reiterados y seguros, razón por la cual no podrán considerarse como salario, pagos efectuados por una sola vez y en forma especial, sin que el motivo de los mismos sea la retribución al esfuerzo individual de cada trabajador.

Sumado a lo anterior, el pago o beneficio en cuestión, debe ser otorgado por el trabajo, es decir debe tener carácter remunerativo, y no suponer un pago efectuado para el trabajo tal y como podría ser el caso de los viáticos o las herramientas de trabajo; todo conforme a criterio de la SCS incluido en sentencia N° 428 de fecha 13 de junio de 2013, caso Oswaldo Javier Pruna Gómez contra Distribuidora Universal Kia, C.A.

Respecto a la moneda de pago, en fallo de la SCS de fecha 15 de marzo de 2022, caso Diogenes Castro contra Baker Hughes De Venezuela, S.C.P.A. N° 36 consideró la Sala que si bien la moneda de curso legal del país debe ser entendida como la moneda oficial o nacional, es decir

el Bolívar, no es menos cierto que a la luz de la legislación nacional, especialmente en el artículo 128 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Banco Central de Venezuela y el Decreto Constituyente mediante el cual se establece la Derogatoria del Régimen Cambiario y sus Ilícitos y el Convenio Cambiario N° 1, se admiten las transacciones cambiarias, siendo válida la voluntad de las partes de la relación de trabajo de realizar el pago de las obligaciones en divisas.

Asimismo, en sentencia N° 908 de fecha 7 de octubre de 2015, caso Rafael Camilo Mansanilla Peña contra Henkel Venezolana S.A. afirmó la SCS que es imperioso aplicar el ya conocido principio de la primacía de la realidad cuando se pretenda identificar pagos o beneficios de carácter salarial, lo cual se desprende del contenido de la norma cuando indica que el salario será tal, independientemente de la denominación que las partes puedan darle a la percepción.

En este orden de ideas, podemos resumir que será considerada parte del salario aquella percepción que cumpla, entre otros, con los siguientes elementos: (i) ser regular y permanente, (ii) percibido en forma segura, (iii) por el trabajo, es decir con carácter remunerativo, (iv) incorporarse al patrimonio del trabajador, y (v) ser libremente disponible. Lo anterior, sin entrar en detalles en este punto respecto al tipo o clase de salario.

2. Otorgamiento de instrumentos financieros o similares a los trabajadores. Algunas precisiones sobre los planes o programas comúnmente utilizados.

Conforme indica el *National Center for Employee Ownership* (NCEO por sus siglas en inglés)⁸, la entrega de instrumentos financieros a los trabajadores persigue generar la figura acuñada como “*employee ownership*” (EO) o propiedad de los empleados, haciendo referencia a cualquier acuerdo o contrato mediante el cual un trabajador, o bien detenta acciones de una compañía para la cual presta sus servicios o tiene derecho a percibir el valor de tales acciones.

En el caso particular de los Estados Unidos, explica el NCEO, que el Congreso de la nación ha dado beneficios tributarios sustanciales de cara a la aplicación de este tipo de beneficios, convirtiéndose así, entre otras razones, en mecanismos útiles para retener el talento, gestionar relaciones laborales duraderas y producir un mayor compromiso del trabajador con la compañía.

Algunos números expuestos por el NCEO respecto al uso de estos mecanismos son interesantes. Estima que para el 2022, en los Estados Unidos existen por lo menos 6.500 planes en uso. Además, estima que cerca de 32 millones de trabajadores se ven beneficiados por estos programas u otros de similar naturaleza. Esto supone, que de acuerdo con las estimaciones, un 8% de las acciones son controladas por trabajadores o les generan algún tipo de rendimiento.

Además, los indicadores muestran que las empresas que han aplicado alguno de estos programas, han crecido cerca de un 2,4% más rápido de lo que habían estimado, mientras que aquellas que han aplicado a su vez programas de gerencia participativa, lo hicieron hasta un 11% más rápido de lo estimado.

⁸ El NCEO fue fundado en 1981. Es una organización privada de investigación que funge como la principal fuente de información sobre los planes de *employee ownership*. La información que en este artículo se incluye fue obtenida en su sitio web: <https://www.nceo.org/>

Entre los elementos comunes a buena parte de los programas, se encuentra el hecho de que el trabajador se hará acreedor del programa o del derecho a participar del mismo, en ciertos supuestos, como es el caso de alcanzar cierta antigüedad en la compañía u ocupar ciertos cargos; y se irán generando a medida que la relación de trabajo se lleve a cabo.

Expone la NCEO, que este tipo de planes se han visto aplicados mediante distintos sistemas, desde simples asignaciones de acciones y hasta complejos planes y estructuras de compra de las mismas. Algunos programas son: (i) los *employee stock ownership plan* (ESOP), (ii) los *equity compensation plans* (ECP), y (iii) los *employee ownership trusts* (EOT).

Los ESOP se constituyen en una especie de plan de jubilación, mediante el cual a lo largo de la relación de trabajo son compradas/asignadas acciones de la empresa, las cuales se acumulan a lo largo del tiempo. Luego, y generalmente al término de la relación de trabajo, la compañía recompra al trabajador dichas acciones.

En el caso de los Estados Unidos, los ESOP son los que mayor aplicación tienen, sin embargo, ciertos planes vinculados a los ECP son bastante usuales. Los ECP tienen la particularidad que otorgan el beneficio de compra de acciones bajo parámetros o términos distintos a los cuales tendría derecho cualquier otro inversionista.

A continuación, nos permitimos exponer, sin ser exhaustivos y con base en la información compartida por la NCEO, algunas características particulares de los principales programas de ECP:

Stock Option Plan (SOP): responde a la figura de las “opciones”, el derivado financiero que da a quien lo adquiere, el derecho mas no la obligación de comprar/vender un activo subyacente a un precio determinado y durante un periodo de tiempo igualmente determinado.

De la totalidad de acciones de la compañía, debe determinarse un número de estas que serán objeto de la opción de compra por parte de los trabajadores que formen parte del plan.

El derecho a ejecutar la opción, es decir, a comprar la/las acción/acciones, puede ser inmediato, dentro de un periodo de tiempo o solo al término de la relación de trabajo.

Al momento de ejecutar la opción, el trabajador deberá efectuar el pago del valor del activo subyacente (acción) al valor fijado en la opción. El valor de cada acción en la opción será definido, o bien por acuerdo entre las partes, o bien en función de la valoración de terceros independientes (auditores).

En las empresas públicas (aquellas que cotizan en la bolsa), la ejecución de la opción versus el valor real de la acción al momento de la ejecución, depende de la variación del valor de la acción. En el caso de empresas que no cotizan en bolsa, la variación en el valor de la acción dependerá principalmente de (i) cambio del valor de la acción por intermedio de la asamblea de accionistas, bien mediante la re expresión del valor de la acción (-acciones + valor) o bien mediante el aumento del capital social (mismas acciones + valor individual); (ii) la venta de la compañía a un tercero; o (iii) una *initial public offering* (IPO).

Las acciones en referencia podrán generar ganancia por el pago de dividendos siempre que la opción haya sido ejercida.

Los programas de SOP son los más utilizados, incluso ya en nuestro territorio, tal y como veremos más adelante. Se han caracterizado hasta ahora por ser establecidos mediante detallados planes fijados en el seno de la compañía.

Employee Stock Purchase Plan (ESPP): supone un plan de compra de un número determinado de acciones por parte del trabajador, el cual afronta el pago mediante el descuento regular de cuotas de su salario o demás beneficios laborales. Puede establecerse un precio de compra con descuento. A diferencia del SOP donde el trabajador decide si ejercer la opción, en el presente caso se lleva a cabo una compra a plazos.

Usualmente, el empleado decide hacerse parte del ESSP ofrecido por su empleador, e indica cuánto se deducirá de su salario. Finalizado el período de oferta, los fondos acumulados permiten al trabajador comprar las acciones a que hubiere lugar. El precio de compra muchas veces es fijado considerando el valor de la acción al inicio del período de oferta.

Restricted Stock Units (RSU): otorgan al trabajador la propiedad de un número de acciones, así como el derecho a cobrar los dividendos y a votar en la asamblea de accionistas. El trabajador, bien puede pagar el valor de mercado de la acción, bien puede comprarla con descuento o bien puede serle entregada sin que medie pago alguno.

Sin embargo, el trabajador no toma posesión efectiva de la acción hasta que ciertos supuestos se cumplan. Por ejemplo, haber prestado servicios durante un número de años luego de adjudicada la acción o hasta que se logren ciertos objetivos de desempeño corporativos, departamentales o individuales.

Las limitaciones en referencia pueden pesar, entre otros aspectos, sobre el derecho a disponer de la acción, el cobro de dividendos o el derecho al voto.

Stock Appreciation Rights (SARs): supone el pago al trabajador de un monto basado en la diferencia del valor de la acción entre una fecha inicial y una fecha final. Es decir, la compañía se compromete a pagar, bien en dinero o bien en acciones, un monto basado en el aumento en el valor de un número determinado de acciones durante un período de tiempo específico.

Phantom Stocks: no existe transferencia de acciones al trabajador. Sin embargo, sí se realiza el pago de un monto equivalente a los dividendos de un número predeterminado de acciones.

Por su parte, los EOT, el tercer y último sistema que hemos mencionado, suponen la creación de fideicomisos o fondos de acciones, los cuales generan un beneficio para los trabajadores en forma colectiva, derivado de la participación de tales acciones en las ganancias anuales de la compañía.

Al cierre de este capítulo vale advertir, que los comentarios y referencias anteriores pueden ser objeto de particularización en cada caso específico en que sea aplicado; toda vez que, tal y

como indicamos, la mayoría de estas figuras son establecidas mediante planes detallados y adaptados a cada compañía. Así, los anteriores son comentarios generales y no pretenden ser exhaustivos respecto a cada figura o programa.

3. Posibilidad de concurrencia de las figuras de accionista y trabajador dependiente

Antes de entrar al fondo de la naturaleza de estos planes y su eventual carácter salarial o no, consideramos pertinente incluir las siguientes líneas. Es común ver en la práctica, la duda de la posibilidad o no de que concurra la figura del accionista con la del trabajador dependiente.

Esta discusión, desde hace un tiempo ya, ha quedado zanjada y ha sido claro el Tribunal Supremo de Justicia venezolano al aclarar que es perfectamente posible que un trabajador dependiente sea a su vez accionista de la compañía.

En sentencia de la SCS N° 1.985 del 9 de octubre de 2007 caso: José León Beracasa Rodríguez contra C.A., Tenería Primero de Octubre, quedó asentado que desde el punto de vista jurídico es posible la coexistencia de la relación laboral y el carácter de accionista del trabajador; toda vez que lo realmente importante es determinar si se trató de un trabajador subordinado o dependiente, así como la existencia o no de un interés propio o por cuenta ajena en la prestación del servicio.

En sentencia N° 28 de fecha 23 de enero de 2014, caso Alfonso Cordido Espósito contra Servicios Integrales 2000, C.A. estableció la SCS que la condición de “socio” y “accionista” no desnaturaliza el contrato de trabajo toda vez que las relaciones laborales no son excluyentes de las relaciones societarias; pudiendo coexistir aún y cuando la subordinación del trabajador-accionista pueda verse atenuada en la práctica.

La misma SCS en sentencia N° 88 de fecha 10 de marzo de 2015 caso Giuseppe Rosciano Polito contra Davines De Venezuela, C.A. consideró que la legislación laboral no excluye de su ámbito de aplicación a los socios y directores de las sociedades mercantiles, incluso si éstos son mayoritarios, pudiendo coexistir perfectamente una relación societaria y una laboral.

En fallo N° 414 de fecha 18 de junio de 2015, caso Concettina Lo Re De Trotta contra Distribuidora De Quesos La Victoria, C.A. y otros, consideró la SCS que, dado el sometimiento del trabajador-accionista a la potestad jurídica de su patrono (subordinación) quien ejerció lo poderes de dirección, vigilancia y disciplina, al no ser excluyente el carácter de accionista del de trabajador, fue considerado como laboral el vínculo que unió a las partes.

Más recientemente, en fecha 21 de octubre de 2019 fue publicado fallo N° 375 en el caso Omar Enrique García Bolívar contra Despacho de Abogados miembros de Norton Rose S.C. y otros, en el cual la Sala estableció la existencia de una relación de trabajo entre el socio de una firma de abogados y la firma.

Vale acotar, sin embargo, que conforme expone el profesor Guilarte Lamuño⁹, al menos el criterio anterior es contrario a la confianza legítima, cuando contraría lo asentado por la misma SCS en sentencias N° 808 de fecha 11 de junio de 2008, caso: Hoet, Peláez, Castillo & Duque Abogados y N° 1094 del 8 de octubre de 2010, caso: Torres, Plaz & Araujo.

Al cierre del presente punto cabe traer a colación criterio de la Sala Constitucional contenido en sentencia N° 896 del 12 de julio de 2013 caso Televisión de Margarita, C.A. (TELECARIBE), donde exige la sala que en casos donde en el demandante coexistan el carácter de trabajador con el de directivo o accionista, es imperioso que los estándares de valoración de los elementos fácticos deben ser más acuciosos y estrictos que en el resto de las relaciones laborales ya que ciertos elementos/conceptos/beneficios/condiciones pueden serle propias a la figura de trabajador, mientras que otras tantas pueden serlo exclusivamente a su carácter de accionista tal y como es el caso de la retribución derivada de las utilidades de la empresa las cuales deben ser claramente delimitadas de la remuneración mensual.

En conclusión, de acuerdo con el criterio de la SCS, es absolutamente posible que converjan en la misma persona, la figura de trabajador dependiente y a su vez su carácter de accionista, criterio que quien suscribe comparte. En este sentido, mal podría considerarse que, la aplicación de alguno de los programas que hemos explicado previamente y la adjudicación de acciones a favor de un trabajador, desnaturalizan su carácter y lo excluyen de la tutela del Derecho del Trabajo.

4. Stock Options Plans y su naturaleza no salarial. Referencia al precedente judicial venezolano

Los tribunales venezolanos han conocido ya respecto a los SOP y analizado su carácter salarial o no. Así, existe consenso en que no se trata, a priori y siempre que sea aplicado en los términos en que conoció la SCS, un beneficio de carácter salarial.

En fallo N° 1633 de fecha 14 de diciembre de 2004, caso Enrique Emilio Álvarez Centeno contra Abbott Laboratories y Abbott Laboratories C.A. la SCS consideró que el beneficio no cubría los extremos para ser considerado salario. Dicho criterio fue ratificado en sentencia N° 1513 de fecha 17 de diciembre de 2012, caso Gustavo Enrique Pérez Nation contra Procter & Gamble De Venezuela, S.C.A.

En ambos fallos, destaca la SCS que se trata de un incentivo para compra de acciones de la compañía, siendo que dicha compra puede ejecutarse a un precio previamente establecido por las partes y en un lapso de tiempo igualmente acordado.

Además, insiste en que se trata de una compra de acciones por parte del trabajador, siendo que éste paga con su propio dinero el valor acordado de la acción, incorporándose la misma a su patrimonio.

⁹ Reinaldo Guilarte Lamuño, «La relación jurídica de los miembros de los despachos de abogados en la doctrina de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia» en *Régimen Jurídico del Trabajo. La otra mirada*, ed. Por Cesar Carballo Mena (Caracas: Academia de Ciencias Políticas y Sociales, 2020), 144.

Resulta de vital importancia, que la figura del SOP, como opción, tiene un vencimiento; razón por la cual será absolutamente discrecional por parte del trabajador ejecutar voluntariamente la opción y comprar las acciones correspondientes, o por el contrario prescindir de la misma.

Además, destaca la SCS, que en caso de tratarse de acciones de una compañía inscrita en la Bolsa de Valores, el valor de dichas acciones podía fluctuar de acuerdo con las tendencias del mercado. En consecuencia, el trabajador obtendrá una ganancia siempre que éste decida ejecutar la opción y comprar las acciones por un precio menor al precio de mercado y/o cuando opte por vender las acciones por un valor superior al valor de compra.

Dichas operaciones financieras, afirma la SCS, dependen exclusivamente de decisiones unilaterales, autónomas y estratégicas por parte del trabajador y la ganancia en las mismas será aleatoria.

En consecuencia, a criterio de la SCS, el SOP, en tales términos, no reúne las condiciones para tener carácter salarial, es decir, no supone un ingreso por el trabajo prestado, no es percibido en forma regular y permanente y no tiene carácter remunerativo al realizarse una operación financiera de compra de acciones.

El criterio judicial antes mencionado no es novedoso, en fecha 9 de junio de 1999, la Sala de Casación Civil de la extinta Corte Suprema de Justicia dictó sentencia en el caso Gustavo Solórzano contra Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV), y estableció que la compraventa de acciones en el marco de la relación laboral no supone más que una operación mercantil en la cual el trabajador conviene en efectuar una inversión para adquirir las acciones en cuestión. En consecuencia, ni siquiera puede considerarse como de carácter salarial el diferencial entre el precio de compra y el de la posterior venta.

5. Consideraciones sobre el resto de los planes de EO y su carácter salarial

Con base en los criterios antes mencionados, han quedado claros los elementos que generaron convicción al poder judicial venezolano para establecer que los SOP, otorgados en los términos antes indicados, no tienen carácter salarial.

No obstante, cabe preguntarse si el resto de los programas de EO tampoco serían considerados como beneficios de naturaleza salarial al evaluar sus características bajo la óptica antes descrita, y utilizando para ello como principal guía, el precedente jurisprudencial. Vale acotar que el hecho de traer a colación el criterio de la SCS asentado en algún fallo para fundamentar las próximas líneas, no necesariamente supone que el autor de este trabajo comulgue con el criterio en referencia.

Destacamos que con el presente trabajo no pretendemos abordar si la participación de un trabajador en cualquiera de los planes antes descritos cumpliría o no con los principios del pago del salario previstos en el Título III de la LOTTT. Por el contrario, lo que buscamos evaluar es, si siendo otorgados en los términos comúnmente utilizados, tendrían carácter salarial de acuerdo con la ley venezolana.

Como destaca Carballo Mena¹⁰, siendo que el salario tiene por fin procurar al trabajador y a su familia los medios para su subsistencia, debe encontrarse sometido a ciertos principios los cuales buscan satisfacer dicho fin. Por ello, no deben confundirse los principios del salario (exigibilidad inmediata, suficiencia, periodicidad, no discriminación, entre otros) con la noción o definición de salario.

Ahora bien, a los fines del análisis planteado, proponemos segmentar los planes de EO en tres grupos. Un primer grupo en el cual existe un pago por parte del trabajador (compra, descuento, aporte), un segundo grupo en el cual no existe tal pago, pero el empleador se obliga en contraposición a otorgar un número de acciones al trabajador, y un tercero grupo en el cual no existe transferencia de acciones pero sí algún tipo de pago, asignación o entrega de cantidades de dinero.

En el primer grupo podemos incluir, por ejemplo, a los SOP o los ESPP mientras que en el segundo encontramos figuras como los RSU y en el tercer plan como los SARs o los *phantom stocks*.

Antes de continuar con el análisis, creemos importante detallar la forma en la cual un trabajador podría, eventualmente, verse “remunerado” o beneficiado, mediante la aplicación de alguno de estos planes, siendo: (i) al hacerse poseedor de la acción, (ii) al vender la acción, (iii) al recibir el pago de dividendos derivados de la posesión de la acción al final del ejercicio económico de conformidad con el artículo 307 del Código de Comercio¹¹, o (iv) al recibir el pago/asignación de cantidades de dinero cuya base de cálculo derive de los dividendos de la compañía o el incremento en el valor de la acción o sistemas similares de cálculo. Esto tendrá especial importancia en nuestro análisis.

A criterio de quien suscribe y con base en el precedente jurisprudencial, cualquier plan mediante el cual el trabajador compre acciones, bien mediante una opción de compra (SOP), bien mediante el descuento regular de cuotas, o bien mediante un pago único; aun y cuando el precio a pagar sea inferior al precio de mercado, no tendrá carácter salarial.

En tales planes tiene plena vigencia lo indicado tanto por la SCS como por la Corte, toda vez que se trata, indistintamente que la adquisición de las acciones se realice mediante instrumentos financieros como las opciones (SOP) o mediante descuentos o aportes (ESPP, por ejemplo), de una adquisición de acciones, es decir, de una operación mercantil. En otras palabras, no se trata de una asignación con carácter remunerativo y que ingresa al patrimonio, se trata únicamente de un intercambio, de una compra, de una adquisición por un precio, de un negocio jurídico en el cual existe un comprador y un vendedor.

En este orden de ideas, el hecho de que el trabajador se convierta ahora en poseedor de la acción deriva de la compra que ha hecho de la misma y no de la prestación de sus servicios. Es cierto que ha tenido derecho a ello (especialmente al plan) por la relación laboral que lo une con el patrono, pero ello es un detalle menor al lado del acto jurídico de adquisición de la acción.

¹⁰ Carballo Mena, *Ley Orgánica...*103.

¹¹ Código de Comercio de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria 475 de 1955.

Respecto a la ganancia que deriva, bien de la reventa de acciones o bien del reparto de dividendos, no existe certeza (seguridad, para así utilizar el mismo término expuesto por la SCS) de que ello pueda eventualmente generar una ganancia, toda vez que dependerá tanto del precio de mercado de la acción como de los resultados del ejercicio económico. Además, nuevamente tiene relevancia el hecho de que, en todo caso, la eventual ganancia derivará de una acción que fue comprada por el trabajador y éste ha asumido los riesgos al comprarla y venderla.

De hecho, la eventual ganancia dependerá tanto del valor de mercado de la acción al momento de la venta, que incluso pueden venir sumados a los conocimientos y destrezas que tenga ese trabajador respecto al mercado bursátil para decidir cuándo desprenderse de una acción o mantenerla para generar por medio de ella los dividendos o esperar un incremento de su valor.

Al respecto destaca el profesor Pró-Rísquez¹², que los SOP se constituyen en una cuestión de naturaleza mercantil y no laboral, bajo la consideración de que suponen la expectativa de derecho (de obtener una ganancia al ejecutar la venta de la acción) y en consecuencia no garantizan un resultado pecuniario. A ello se suma el hecho de que requieren de una aportación o pago por parte del trabajador que decide ejercer la acción. Todo ello, afirma, nada tiene que ver con una retribución por el servicio prestado.

Asimismo, y respecto al diferencial entre el precio de compra y de reventa, afirma el académico, que mal puede derivar un concepto de carácter salarial del ejercicio de un negocio mercantil como es la venta de acciones, considerando el alto nivel de incertidumbre que rodea dicho negocio y al mercado bursátil en particular, hasta el punto de existir el riesgo de sufrir pérdidas ante la merma de valor del instrumento financiero. Por último, debe considerarse que la ventaja económica derivará del mercado bursátil y no de la prestación del servicio¹³.

En este orden de ideas, nos permitimos concluir preliminarmente, que cualquier EO mediante el cual el trabajador compre acciones de la compañía, bien sea mediante planes de opciones u otros instrumentos financieros, bien sea mediante descuentos o aportes, mal puede considerarse que tenga carácter salarial.

Por otro lado, aquellos planes como los SARs o los *phantom stocks* en los cuales no existe una transferencia de acción, pero sí un pago, es evidente que algunos de los elementos analizados por la SCS para descartar el carácter salarial de los SOP no se encuentran presentes.

En primer lugar y el punto más importante, no existe una operación mercantil mediante la cual el trabajador compre las acciones. El trabajador no ve una disminución en su patrimonio y por ende no asume un riesgo. No existe un negocio jurídico mediante el cual el trabajador paga una cantidad de dinero, alta o baja, a cambio del instrumento financiero.

¹² Juan Carlos Pró Rísquez, Comentarios sobre los planes de adquisición de acciones o stock options y su comparación con los principios y caracteres definitorios del salario en “Revista de Derecho 15”, (Caracas-Venezuela, Tribunal Supremo de Justicia, 2005), pp. 69.

¹³ Pró Rísquez, *Comentarios sobre...*, 87

En segundo lugar y en contraposición, sí existe un enriquecimiento del trabajador. Ciertamente éste recibe el pago de una cantidad de dinero que se incorpora a su patrimonio.

Si a lo anterior sumamos que en algunos programas, el pago efectuado se encuentra íntimamente vinculado con la intervención del trabajador en la obtención de tales dividendos, su desempeño, metas alcanzadas, entre otros aspectos; podríamos encontrar la intención retributiva de dicho pago y podría ser considerado salario con base en criterios reiterados, como es el caso Luis Manuel Ocanto Prado Contra Banco Occidental De Descuento, Banco Universal, C.A. (BOD) en sentencia N° 858 de fecha 7 de julio de 2014.

En tercer lugar, si bien el quantum del pago podría estar sujeto al valor de las acciones o dividendos, los cuales a su vez se encuentran vinculados al mercado bursátil o al desempeño de la compañía, no es menos cierto que el trabajador no ha asumido riesgo alguno toda vez que no ha comprado las acciones. Es decir, el pago a ser realizado por el empleador, aún y cuando no depende exclusivamente de la prestación de su servicio o su desempeño, solo supondrá que el trabajador se enriquezca en mayor o menor cuantía, pero nunca lo someterán a un riesgo de pérdida de una inversión como sí ocurre en los programas de SOP.

Podría subsistir la duda sobre si estos planes, como los SARs o los *phantom stocks*, toda vez que se fijan con base en el incremento o valor de las acciones o dividendos, realmente son salario ya que no se establecen con base en ninguna de las clases de salario previstas en los artículos 112 a 115 de la LOTTT, es decir, no se fijan con base en el tiempo o la labor desempeñada. Es decir, podría dudarse que realmente tenga fin o intención retributiva toda vez que su cuantía depende de factores ajenos a la relación de trabajo.

Sin embargo, consideramos que ello sería confundir el alcance del concepto de salario. Cuando el legislador ha indicado que es la contraprestación por el servicio prestado, no pretende excluir aquellos beneficios que su cuantificación no puede ser obtenida o determinada en forma directa al analizar la labor prestada; sino que busca incluir todo beneficio pagado por la prestación del servicio, aun y cuando su cuantificación o método de cálculo no se encuentre vinculado en forma inescindible con la prestación del servicio.

Para entender lo anterior podemos plantear un ejemplo. El salario por unidad de tiempo (artículo 113 de la LOTTT) pretende remunerar el servicio, indistintamente de la cantidad o calidad del mismo, que sea prestado durante un período de tiempo determinado. Por su parte si el salario es a comisión (artículo 114 de la LOTTT), importará la labor desempeñada sin importar el tiempo requerido.

Pero en el caso de los SARs o los *phantom stocks*, la forma de cálculo de la contraprestación es distinta, depende de los resultados de la compañía, pero evidentemente son pagados al trabajador por su carácter de tal, por haber tenido un desempeño que debe ser premiado, u ocupar un cargo o tener una antigüedad con derecho a ello de acuerdo con las políticas internas.

De esta forma, el pago en efecto generará un enriquecimiento, será recibido exclusivamente por el vínculo laboral que existe, incluso por haber alcanzado metas, y no existirá un negocio jurídico mediante el cual el trabajador arriesga una cantidad de dinero para adquirir tal acción.

Existe un factor que podría generar dudas y es la seguridad. Como hemos indicado uno de los factores considerados por la SCS para que ciertos beneficios tengan carácter salarial, suponen la certeza en el pago. Evidentemente y conforme hemos indicado ello no ocurre en el caso que nos ocupa. No necesariamente una compañía debe obtener al final de su ejercicio económico resultados favorables ni tampoco los socios o accionistas pueden decidir llevar a cabo el pago de dividendos sino por el contrario, reinvertir los mismos.

Otro aspecto que podría generar cierta duda es la oportunidad de pago del beneficio, es decir, varios planes mantienen como requisito para materializar el pago, el fin de la relación de trabajo, lo cual podría llevar a pensar que el motivo del pago es la terminación del vínculo laboral y no la prestación del servicio. Sin embargo, vale advertir que en sentencia N° 681 de fecha 8 de agosto de 2018, caso Alejandro Ramos y otros contra China Railway N° 10 Engineering Group Co. Ltd, Venezuela Sucursal la SCS consideró que, aun siendo materializado el pago al término de la relación, la bonificación tendría carácter salarial si era causada en forma mensual o con otra regularidad.

Finalmente, respecto a los planes que suponen la asignación de acciones sin que medie una compra de las mismas por parte del trabajador, caso por ejemplo de la asignación pura y simple de acciones mediante los RSU, consideramos que existe un alto riesgo de que sea considerado como un beneficio de carácter salarial.

Recordemos que la SCS en sentencia N° 788 de fecha 26 de septiembre de 2013, caso: Herbert Cerqueira De Souza contra Moore De Venezuela, S.A. ha sentenciado como sigue:

Asimismo, en relación con el carácter salarial del vehículo asignado para el uso del actor, la Sala de Casación Social, en sentencia N° 1.566 de 2004 y ratificada en sentencia N° 0603 del expediente N° 06-1878 de fecha 26 de marzo de 2007, estableció el criterio de que, no todas las cantidades, beneficios y conceptos que un patrono pague a un empleado durante la relación de trabajo, tendrán naturaleza salarial. Por el contrario, de determinarse que el elemento alegado como beneficio, provecho o ventaja sólo sirve, exclusivamente, para la realización de las labores, no podía catalogárselo como salario, porque no sería algo percibido por el trabajador en su provecho, en su enriquecimiento, sino un instrumento de trabajo necesario para llevarlo a cabo, como lo son, por ejemplo, todos los artefactos que se utilizan en los distintos tipos de faena y que no pueden calificarse como integrantes del salario.

Lo anterior denota que el carácter salarial va íntimamente relacionado con el provecho, ventaja, enriquecimiento que ese beneficio, indistintamente su denominación, forma de pago o cálculo – ver artículo 104 LOTTT también – genera al trabajador, y siempre que el motivo de su pago o entrega sea remunerar y no facilitar o permitir la prestación de servicios.

Así, el pago de viáticos debidamente probados, por ejemplo, no debe ser considerado salario por cuanto no tiene intención retributiva. Los reembolsos de gastos de representación o de gastos de transporte para la prestación de servicios, tampoco.

En el caso de la asignación o entrega de títulos financieros (acciones), otro es el escenario. Ciertamente existe un carácter retributivo detrás de la asignación, más aún si la entrega de las mismas se realiza luego de que el trabajador ha alcanzado alguna meta.

Respecto al enriquecimiento que dicho título asegura, tampoco tenemos dudas. Al no haber sido comprada la acción, siempre supondrá un enriquecimiento para el trabajador. Solo en el escenario más complejo y en el cual las acciones pierdan totalmente su valor y pueda ocurrir la liquidación de la compañía, será posible pensar en todo caso que el trabajador no se ha enriquecido, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 350 del Código de Comercio¹⁴ respecto a las cuotas de liquidación.

Así, consideramos que sí existe un enriquecimiento del trabajador, al menos si observamos la situación desde la óptica de la SCS. De hecho, si la Sala ha considerado como un beneficio de naturaleza salarial la asignación de un vehículo “por el hecho de prestar el servicio”, caso en el cual no existe una transferencia en la propiedad de dicho bien, con mayor razón puede considerarse como un beneficio de naturaleza salarial la transferencia de un número de acciones. (Ver sentencia N° 908 de fecha 7 de octubre de 2015, caso Rafael Camilo Mansanilla Peña contra Henkel Venezolana S.A. de la SCS).

Tiene cabida traer a colación criterio de la SCS de fecha 4 de julio de 2013, caso Rafael Enrique Tovar Rojas y Nils Alfonso Hernández Bragado contra Gabriel De Venezuela, C.A. (GAVECA) y otros N° 495, mediante la cual estableció la Sala el carácter salarial del denominado “bono cumpleaños” otorgado en el mes calendario de nacimiento del trabajador, considerando que, por cuanto el pago fue recibido en forma segura, una vez al año, todos los años, con ocasión de la relación de trabajo, incrementando el patrimonio del trabajador y teniendo éste libre disponibilidad de los mismos, debía ser considerado como parte del salario; no pudiendo considerarse como una liberalidad sin carácter salarial o como asignaciones de carácter accidental, ya que no suponían un pago destinado a permitir o facilitar las labores encomendadas.

Es decir, si un bono pagado con el objeto de “Paliar los gastos adicionales en que se suele incurrir los trabajadores, con motivo de la celebración del cumpleaños” fue considerado como parte del salario, más aún la asignación de acciones cuyo carácter es claramente retributivo, lo será.

Lo verdaderamente complejo en estos casos, será determinar el verdadero valor que dicho activo tendrá y cómo incidirá en el salario a los efectos de ley. Recordemos que este tipo activos, más aún si se trata de acciones que cotizan en la bolsa de valores, fluctúa en forma continua su valor.

A lo anterior se suma el hecho de que algunos de los planes se generan durante la vigencia de la relación de trabajo, pero el derecho al cobro o disposición de la acción, ocurre al término de la relación de trabajo. Así, un segundo factor de complejidad se presenta.

Es importante advertir una vez más previo a las conclusiones, que las líneas anteriores no pretenden determinar (i) si es posible o no, desde una óptica legal, acordar el pago del salario de un trabajador en acciones, instrumentos financieros, o cualquier tipo de plan de EO, ni (ii) si es

¹⁴ Código de Comercio de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria 475 de 1955.

posible acordar o no con un trabajador la exclusión del carácter salarial de alguno de estos beneficios de la base salarial para el cálculo de los distintos beneficios previstos en la ley.

Lo que el presente artículo pretende es analizar si los EO comúnmente utilizados en otros territorios, si decidieran ser utilizados por los empleadores venezolanos, tendrían o no carácter salarial, no abarcando el mismo análisis de los puntos i y ii antes mencionados.

CONCLUSIONES

El país ha atravesado por una de las peores crisis de su historia, situación que evidentemente ha afectado a los trabajadores en múltiples ámbitos. Uno de ellos, sin duda, la pérdida del poder adquisitivo del salario.

Los empleadores han buscado numerosos mecanismos que les permitan otorgar beneficios adicionales a sus trabajadores, pero, además, palear la alta rotación o migración a la economía informal o actividad laboral no dependiente de sus trabajadores. Sin embargo, no pueden incurrir en viejos errores, donde se pactaba beneficios a favor de los trabajadores que terminaron resultando muy onerosos y de imposible cumplimiento.

Bonificaciones, liberalidades, gratificaciones, salario emocional, entrega de productos, paquetización del salario, son algunos de los mecanismos comúnmente utilizados durante los últimos años. Todos estos mecanismos de remuneración tienen sus beneficios, pero a la vez, requieren una correcta implementación y conocer las consecuencias jurídicas que de ellos derivan.

Los EO son planes que han tenido limitada aplicación en el país y como cualquier otro beneficio tiene pros y contras, debiendo siempre analizarse qué implicaciones tiene tanto a nivel jurídico, como a nivel de las relaciones con los trabajadores.

Sin embargo, tienen dos ventajas evidentes. La primera, es que conocemos el criterio reiterado y pacífico del TSJ respecto a los SOP, por lo que contamos al menos con un marco referencial para la aplicación de programas de igual o distinta naturaleza. En segundo lugar, tal y como destaca el profesor Pró-Rísquez¹⁵, programas como los SOP, más que sólo remunerar, se constituyen en un incentivo que logra estimular el espíritu de empresa, la sostenibilidad y el crecimiento del negocio; incluso y especialmente motivar la permanencia del trabajador en la entidad de trabajo.

En Venezuela tenemos el gran reto de ser partícipes y actores de la recuperación económica. No podemos esperar a que ello lo haga quien ocupe los poderes públicos, especialmente el poder ejecutivo. Desde cada una de nuestras empresas debemos velar por garantizar la sostenibilidad de nuestro negocio, su crecimiento, pero además el bienestar de nuestros trabajadores.

¹⁵ Pró Rísquez, *Comentarios...*70.

Es necesario superar la idea de que los trabajadores son un gasto, por el contrario, los trabajadores son la principal herramienta que tiene todo empleador para alcanzar la rentabilidad de su negocio, y para ello el trabajador debe estar bien remunerado.

En este sentido, el presente trabajo no viene más que a contribuir con algunas ideas respecto a una figura que poco uso ha tenido en nuestro país, pero que si conjugamos los distintos aspectos hasta ahora destacados, puede que en un futuro los empleadores lleguen a tener mayor interés y busquen analizar los pros y contras de la misma.

BIBLIOGRAFIA

Doctrina:

Alfonzo-Guzmán, Rafael, *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*, Decimocuarta Edición. Caracas: Editorial Melvin C.A., 2009.

Carballo Mena, Cesar, *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y su Reglamento Parcial sobre el tiempo de Trabajo*. Caracas: Editorial Jurídica Venezolana, 2013.

García Vara, Juan, *Sustantivo Laboral en Venezuela*. Caracas: Ediciones Liber, 2012.

Guilarte Lamuña, Reinaldo, «La relación jurídica de los miembros de los despachos de abogados en la doctrina de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia». En *Régimen Jurídico del Trabajo. La otra mirada*, editado por Cesar Carballo Mena, 135-148. Caracas: Academia de Ciencias Políticas y Sociales, 2020.

Herbert Kraus, *Executive Stock Options and Stock Appreciation Rights* (New York, 2005), https://books.google.co.ve/books?id=ATcp6xuc4GgC&printsec=frontcover&dq=stock+option+plan&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=stock%20option%20plan&f=false

International Labor Office. «A personal stake. Why employee-owned businesses return more than a profit». World of Work Num. 56, abril 2006. Acceso el 20 de febrero de 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/dcomm/documents/publication/dwcms_080599.pdf

Pró Rísquez, Juan Carlos, «Comentarios sobre los planes de adquisición de acciones o stock options y su comparación con los principios y caracteres definitorios del salario» *Revista de Derecho* n. °15 (2005): 63-100.

Jurisprudencia:

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 106, de fecha 10/05/2000, número de expediente 99-970. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/A106-100500-99970.HTM>

- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 543, de fecha 27/06/2017, número de expediente 16-838. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/200363-0543-27617-2017-16-838.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 884, de fecha 05/12/2018, número de expediente: 18-442. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/302818-0884-51218-2018-18-442.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 343 de fecha 26/04/2018, número de expediente: 17-869. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/210094-0343-26418-2018-17-869.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 495, de fecha 04/07/2013, número de expediente: 11-407. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/0495-4713-2013-11-407.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 1155, de fecha 11/11/2016, número de expediente 15-1130. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/noviembre/192384-1155-111116-2016-15-1130.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 24, de fecha 20/02/2020, número de expediente 18-513. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/febrero/309583-024-20220-2020-18-513.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 749, de fecha 28/07/2016, número de expediente 13-1532. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/189408-0749-28716-2016-13-1532.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 374, de fecha 25/04/2016, número de expediente 13-795. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/187382-0374-25416-2016-13-795.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 428, de fecha 13/06/2013, número de expediente 11-535. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/0428-13613-2013-11-535.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 36, de fecha 15/03/2022, número de expediente 20-050. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/marzo/316201-036-15322-2022-20-050.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 908, de fecha 07/10/2015, número de expediente 14-713. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/181598-0908-71015-2015-14-713.HTML>

- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 1.985, de fecha 09/10/2007, número de expediente 07-0690. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/1985-091007-07690.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 28, de fecha 23/01/2014, número de expediente 10-1335. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/enero/160629-0028-23114-2014-10-1335.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 88, de fecha 10/03/2015, número de expediente 13-875. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/marzo/175147-0088-10315-2015-13-875.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 414, de fecha 18/06/2015, número de expediente 13-670. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/178769-0414-18615-2015-13-670.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 375, de fecha 21/10/2019, número de expediente 04-1682. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/307631-0375-211019-2019-04-1682.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 808, de fecha 11/06/2008, número de expediente 07-1520. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/0808-11608-2008-07-1520.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 1094, de fecha 08/10/2010, número de expediente 09-911. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/1094-81010-2010-09-911.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 1633, de fecha 14/12/2004, número de expediente 04-1213. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/1633-141204-041213.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 1513, de fecha 17/12/2012, número de expediente 11-880. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/1513-171212-2012-11-880.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 858, de fecha 07/07/2014, número de expediente 12-066. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/166601-0858-7714-2014-12-066.HTML>
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 681, de fecha 08/08/2018, número de expediente 18-026. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/agosto/300650-0681-8818-2018-18-026.HTML>

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 788, de fecha 26/09/2013, número de expediente 11-897. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/septiembre/156985-0788-26913-2013-11-897.HTML>

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 908, de fecha 07/10/2015, número de expediente 14-713. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/181598-0908-71015-2015-14-713.HTML>

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia número 495, de fecha 04/07/2013, número de expediente 11-407. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/0495-4713-2013-11-407.HTML>

Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional. Sentencia número 896, de fecha 12/07/2013, número de expediente 09-585. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/julio/896-12713-2013-09-0585.HTML>

Normativa nacional e internacional:

Código de Comercio de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria 475 de 1955.

Convenio número 95 sobre la protección del salario, Organización Internacional del Trabajo, 1949

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012.

Sitios Web:

National Center for Employer Ownership, acceso el 15 de septiembre de 2022, <https://www.nceo.org/>

