



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines



Vol. 29
Números consolidados





Las opciones sobre acciones como herramienta de compensación a los trabajadores en Venezuela

Henry de Jesús Portillo Mejías

Doctor en Economía, Gestión y Política; Abogado y Licenciado en Contaduría Pública;
hp.pmasc@gmail.com; ORCID: 0009-0008-5995-5385.

Resumen

En el entorno empresarial contemporáneo, las organizaciones priorizan el diseño de mecanismos innovadores para la atracción y retención del capital humano. El objetivo de esta investigación es analizar las opciones sobre acciones (stock options) como una herramienta estratégica de compensación orientada a alinear los objetivos individuales con el crecimiento organizacional. Bajo una metodología documental-descriptiva, el estudio examina la estructura técnica de estos incentivos y su viabilidad dentro del contexto venezolano, caracterizado por una alta volatilidad económica y un vacío legislativo expreso sobre la materia. El análisis, fundamentado en la jurisprudencia nacional y en el derecho comparado, arrojó como resultado que la naturaleza no salarial y el carácter aleatorio de este instrumento, ratificados por la doctrina judicial, lo posicionan como una alternativa eficaz para la optimización de las estructuras de costos. Se concluye que su adopción fortalece el compromiso laboral y constituye un mecanismo de retención del talento frente a la fuga de capital humano calificado.

Palabras clave: opciones sobre acciones, compensación de trabajadores, jurisprudencia laboral, retención del talento, mercado venezolano.

Stock Options as a Compensation Tool for Workers in Venezuela

Abstract

In the contemporary business environment, organizations prioritize the design of innovative mechanisms for the attraction and retention of human capital. The objective of this research is to analyze stock options as a strategic compensation tool aimed at aligning individual objectives with organizational growth. Using a descriptive-documentary methodology, the study examines the technical structure of these incentives and their viability within the Venezuelan context, characterized by high economic volatility and an express legislative vacuum on the matter. The analysis, based on national jurisprudence and comparative law, yielded as a result that the non-salary nature and the aleatory character of this instrument, ratified by judicial doctrine, position it as an effective alternative for the optimization of cost structures. It is concluded that its adoption strengthens labor commitment and constitutes a talent-retention mechanism against the loss of qualified human capital.

Keywords: stock options, worker compensation, labor jurisprudence, talent retention, Venezuelan market

Introducción

Hacia la década de 1950 surgieron las opciones sobre acciones (stock options) como una forma de compensar a los ejecutivos de una empresa sin necesidad de incrementar de manera directa su sueldo.

Una de las primeras aplicaciones documentadas se atribuye a la compañía Standard Oil of New Jersey en la década de 1950, como incentivo dirigido a sus altos directivos. A partir de los años sesenta el instrumento comenzó a emplearse de forma más generalizada y quedó sujeto a la supervisión de la Comisión de Bolsa y Valores de los Estados Unidos (Securities and Exchange Commission , SEC).

Durante la década de 1970 estas opciones se popularizaron como un mecanismo para incentivar no solo a los ejecutivos, sino también al conjunto de los trabajadores; en años recientes su aplicación se ha extendido, además, a empresas que no cotizan en bolsa.

La dinámica del mercado laboral contemporáneo exige que las organizaciones compitan por la retención del talento humano mediante estrategias de compensación innovadoras. La captación de perfiles de alto valor no solo garantiza la continuidad operativa, sino que fundamenta la ventaja competitiva y el crecimiento sostenido de la entidad de trabajo en mercados volátiles. Por consiguiente, las empresas buscan remunerar de forma adecuada a su personal productivo mediante estructuras de compensación más eficientes, que enlazan la retribución de los trabajadores con los objetivos organizacionales por

ejemplo, a través de los bonos de productividad y que favorecen la construcción de un plan de mejoramiento continuo en el que intervienen las opciones sobre acciones.

Según Argandoña (2000), las opciones sobre acciones son contratos que otorgan el derecho a ejercer una opción sobre un activo, en una fecha futura, a un precio determinado y a cambio del pago de una prima. Conocidas comúnmente como stock options, para los trabajadores constituyen un beneficio que las empresas incorporan a su paquete de compensación como forma de motivación y de retención del talento, pues les brindan la oportunidad de adquirir una cantidad específica de acciones a un precio fijo durante un período determinado. Ese precio suele ser una cifra baja o simbólica, lo que vuelve el incentivo atractivo y accesible para los trabajadores más calificados y les permite participar en el crecimiento y en el éxito de la organización.

Si bien Argandoña (2000) define las opciones sobre acciones como contratos de derecho sobre activos futuros bajo una perspectiva ética y normativa, la literatura posterior a la pandemia ha redefinido su valor estratégico. Benton y You (2022) sostienen que estos instrumentos pasaron de ser un simple beneficio adicional a convertirse en un mecanismo crítico de supervivencia organizacional: en el contexto de la crisis por la COVID-19 (2020-2021), las stock options permitieron a las empresas retener talento clave y sostener la innovación sin recurrir a erogaciones inmediatas de efectivo, y fortalecieron el compromiso en un escenario de incertidumbre laboral. Así como en ese



período diversas economías emplearon esta herramienta para retener talento, en Venezuela puede servir para mitigar la fuga de capital humano calificado.

Las empresas utilizan este modelo como una forma atractiva de motivar a los trabajadores y de mejorar el rendimiento operativo, ya que les permite participar directamente en el desempeño financiero de la organización y observar por sí mismos su comportamiento en el mercado. De esta manera, los trabajadores pueden beneficiarse si el valor de las acciones aumenta con el tiempo; asimismo, este método difunde un sentido de propiedad y de compromiso, pues les ofrece la posibilidad de convertirse en accionistas de la entidad de trabajo en la que se desempeñan.

Ahora bien, como cualquier modelo financiero, las opciones sobre acciones también pueden resultar complejas y presentar riesgos en su aplicación. El valor de las acciones en el mercado es fluctuante, es decir, varía constantemente por factores como las noticias económicas, el riesgo país, el desempeño financiero de la empresa y los eventos políticos, entre otros.

Además, existen reglas específicas asociadas a las opciones sobre acciones, por lo que resulta necesario que tanto los trabajadores como la gerencia comprendan los términos y las condiciones a los que se sujeta este beneficio antes de adoptar cualquier decisión relacionada con su ofrecimiento o aceptación.

En países como Estados Unidos, el Reino Unido y España, las opciones sobre acciones han sido objeto de amplios debates científicos, económicos y tributarios, por las distintas modalidades

de aplicación que presentan dentro de las organizaciones y por su incidencia en los entornos políticos, sociales y laborales de cada jurisdicción. En el contexto venezolano, en cambio, son escasas las investigaciones vinculadas al campo de las compensaciones laborales y a las herramientas disponibles para la gestión del talento en las empresas.

En el caso particular de Venezuela, la gestión del talento humano enfrenta desafíos sistémicos derivados de la inflación y de la consecuente fuga de cerebros. La pérdida sostenida de competitividad de los salarios en efectivo ha obligado a las organizaciones a migrar hacia modelos de compensación no convencionales o diferidos. En este escenario, las opciones sobre acciones emergen como un mecanismo estratégico de anclaje patrimonial: no solo alínean los intereses del trabajador con los de la entidad de trabajo, sino que ofrecen una alternativa de acumulación de valor frente a la volatilidad del signo monetario nacional e incentivan la permanencia del personal calificado en el país.

El presente artículo analiza las dimensiones técnicas y jurídicas de las opciones sobre acciones y evalúa su viabilidad como herramienta estratégica en el ecosistema empresarial venezolano, con el fin de trascender los esquemas tradicionalmente conocidos sobre la materia. Para ello se aplica una metodología documental-descriptiva, fundamentada en el análisis de fuentes doctrinarias y jurisprudenciales que permiten abordar el fenómeno más allá de los esquemas convencionales de compensación.

1. Terminología básica relacionada con las opciones sobre acciones

Para autores como Shleifer y Vishny (2001) y Hull (2009), la opción sobre acciones se define esencialmente como un derivado financiero que otorga el derecho, más no la obligación, de adquirir activos subyacentes a un precio preestablecido (strike price) dentro de un horizonte temporal determinado. Esta estructura contractual introduce elementos críticos como el período de consolidación o cliff vesting, que actúa como un mecanismo de retención al condicionar el ejercicio del derecho a la permanencia del trabajador en la organización.

Desde una perspectiva legal y operativa, resulta imperativo desglosar los elementos que rigen estos contratos privados:

- Estructura del derecho de adquisición: el contrato debe definir con precisión la fecha de vencimiento y la prima si existiese, en el entendido de que, en el ámbito laboral, esa “prima” suele corresponder al aporte de servicios del trabajador. Un elemento crítico es el cliff vesting (período de consolidación), cláusula de naturaleza laboral que opera como mecanismo de retención al condicionar el ejercicio del derecho a la permanencia ininterrumpida del trabajador en la entidad de trabajo.

- Taxonomía y diferenciación técnica: es vital distinguir entre las opciones de compra y las acciones restringidas. Mientras las primeras dependen de la apreciación del mercado para generar una expectativa económica, las segundas representan una transferencia directa de propiedad tras el cumplimiento de hitos de desempeño.

Esta distinción resulta clave en el derecho laboral para determinar si el beneficio constituye una retribución en especie o una ganancia de capital exenta de impacto prestacional.

- Gobernanza y dilución: la emisión de estos planes afecta la estructura patrimonial de la empresa. El fenómeno de la dilución debe regularse en los estatutos sociales para proteger a los accionistas previos, mientras que la elegibilidad se define mediante criterios objetivos (salario, puesto, desempeño) para evitar vicios de discriminación en la relación de trabajo.

- Naturaleza jurídica en el contexto local: a falta de una regulación específica y detallada en la legislación laboral venezolana para las stock options, estas se rigen bajo la figura de los contratos innominados del derecho privado. Así, nociones como la de expectativa económica cobran relevancia, pues sugieren que el beneficio solo se materializa y tributa (impuesto sobre la renta) en el momento del ejercicio de la opción, y no durante el período de espera, lo que otorga una ventaja financiera estratégica en entornos de alta inflación.

En el ámbito de las opciones sobre acciones existen múltiples conceptos y términos básicos que facilitan la comprensión de su aplicación y del modo en que se gestionan dentro de la empresa como forma de compensación para los trabajadores, teniendo presente que las opciones sobre acciones pueden variar según el tipo de empresa y la jurisdicción en la que esta se ubique y en la que se desarrollen.

Para el abordaje de la investigación se requiere que los términos básicos sean estudiados y comprendidos en la mayor medida posible, de modo que, siguiendo una



estructura ordenada, se definan y establezcan las formas de aplicación de las opciones sobre acciones y el modo en que se convierten en una herramienta de compensación en las empresas, dentro de un mercado volátil en el que estas buscan desempeñar un papel protagónico con un capital humano acorde a los objetivos organizacionales planteados.

2. Diferentes formas de aplicación de las opciones sobre acciones para los trabajadores

Contrario a la percepción de que las opciones sobre acciones son instrumentos exclusivos de las corporaciones listadas en bolsa o de la alta gerencia, su versatilidad las convierte en una herramienta estratégica también para las empresas emergentes (startups) y las organizaciones de capital cerrado. En la experiencia de los Estados Unidos, la literatura financiera y legal que sirve de referencia global distingue dos categorías fundamentales:

Opciones de incentivo (Incentive Stock Options, ISO): restringidas estrictamente a los trabajadores vinculados por nómina. Su diseño busca otorgar beneficios fiscales (diferimiento de impuestos), lo que las convierte en un vehículo de retención de perfiles críticos.

Opciones no calificadas (Non-Qualified Stock Options, NQSO): poseen un espectro de aplicación más amplio, pues permiten incluir a consultores, asesores y contratistas externos. Desde la perspectiva del derecho mercantil, representan contratos privados de opción de compra que ofrecen flexibilidad en la arquitectura de incentivos de la firma.

3. Dinámica de los planes de propiedad accionaria

La implementación de estos beneficios trasciende la mera declaración de intención; se formaliza mediante un contrato marco que debe integrarse en los estatutos sociales de la entidad de trabajo. Para garantizar su validez y eficacia, este instrumento conocido técnicamente como Plan de Propiedad Accionaria para Trabajadores (Employee Stock Ownership Plan, ESOP) debe detallar con rigor los criterios de elegibilidad, el cronograma de consolidación (vesting) y el precio de ejercicio (strike price).

3.1. Impacto en la estructura de compensación y en la eficiencia financiera

Desde la gestión estratégica, las opciones sobre acciones optimizan el flujo de caja al sustituir erogaciones inmediatas de efectivo (bonos o incrementos salariales) por expectativas de capital futuro. Bajo esta premisa, la organización alcanza tres objetivos fundamentales:

- Alineación de intereses (teoría de la agencia): el trabajador, al transitar hacia un rol de copropietario, asume una responsabilidad directa sobre los resultados de largo plazo, lo que mitiga los conflictos de interés entre la propiedad y la gestión.

- Mitigación de la carga financiera: la organización preserva su liquidez operativa, factor crítico en economías con restricciones de crédito o alta volatilidad, como la venezolana.

- Fidelización y valor agregado: el sentido de propiedad (sense of ownership) impulsa una mejora en la calidad de las operaciones, la reducción de costos y la innovación, lo que eleva la competitividad de la firma en su cuota de mercado.

Esta estructura de compensación variable no es exclusiva de las grandes corporaciones; su versatilidad permite que

las empresas emergentes (startups) retengan perfiles de alto valor mediante una participación económica directa. La distinción entre las opciones de incentivo (ISO) y las no calificadas (NQSO) analizada en el apartado anterior permite a la gerencia segmentar estos beneficios según el vínculo contractual del colaborador, ya sea bajo nómina o como asesor externo, y maximizar así el impacto del plan en toda la estructura organizacional.

3.2. Caracterización de los beneficios

La compensación del trabajador, en la coexistencia del vínculo laboral y la condición de accionista en Venezuela, abarca una gama diversa de beneficios que se clasifican en varias categorías: salariales, económicos, jurídicos, sociales, contractuales, accionistas y gerenciales. Cada uno de estos tipos desempeña un papel crucial en la relación laboral y en el fomento de un ambiente organizacional propicio para el desarrollo colectivo e individual:

a. Beneficios salariales: se refieren a la remuneración directa que el trabajador recibe por su labor, e incluyen el salario base, las bonificaciones y las horas extras. El salario debe ser suficiente para garantizar una vida digna y cubrir las necesidades básicas del trabajador y de su familia.

b. Beneficios económicos: abarcan los ingresos adicionales que el trabajador accionista puede recibir, como los incentivos por rendimiento, las comisiones por ventas y las utilidades. Deben diseñarse para motivar y recompensar la excelencia en el desempeño, y para alinear los objetivos individuales con los corporativos.

c. Beneficios jurídicos: comprenden los derechos que asisten al trabajador, tales como las prestaciones sociales, la indemnización por despido y el acceso a un sistema de seguridad social. Protegen al trabajador frente a situaciones de vulnerabilidad y garantizan el cumplimiento de sus derechos laborales ante la ley.

d. Beneficios sociales: incluyen los servicios y programas destinados a fomentar el bienestar integral del trabajador accionista, como los seguros médicos, los planes de pensiones y las jornadas de capacitación. Promueven la calidad de vida, el desarrollo personal y el avance profesional del trabajador, a la vez que fortalecen la cohesión dentro de la empresa.

e. Beneficios contractuales: se derivan de los acuerdos establecidos en los contratos de trabajo. Pueden incluir cláusulas de confidencialidad, opciones de compra de acciones y beneficios específicos negociados entre el trabajador y la empresa. Ofrecen un marco legal de protección y de definición de derechos y obligaciones para ambas partes.

f. Beneficios accionistas: en el contexto de la condición de accionista del trabajador, surgen de la participación directa en el capital de la empresa. Los trabajadores accionistas pueden recibir dividendos, influir en la toma de decisiones y beneficiarse del aumento del valor de sus acciones, lo que refuerza su compromiso con los resultados corporativos.

Las opciones sobre acciones pueden constituir una herramienta valiosa para las empresas, incluso para las emergentes, pues ofrecen ventajas como la retención de los mejores talentos, la alineación de los trabajadores con los objetivos de la organización y la generación de un sentido de propiedad, compromiso y pertenencia sustentado en una participación económica.



En países como los Estados Unidos, donde este tipo de herramienta se encuentra plenamente desarrollado, se distinguen dos modalidades de opciones sobre acciones para los trabajadores: las opciones de incentivo (ISO) y las opciones no calificadas (NQSO). Las ISO solo están disponibles para los trabajadores de la empresa y presentan beneficios fiscales especiales; las NQSO pueden otorgarse a cualquier persona, incluidos los contratistas, los consultores y los asesores.

4. Implementación estratégica: el Plan de Propiedad Accionaria para los Trabajadores (ESOP)

La transición de una política retributiva de naturaleza fija y transaccional hacia modelos de compensación variable basados en el equity constituye un cambio de paradigma en la arquitectura financiera de la empresa. Esta evolución no es meramente administrativa, sino una decisión estratégica que busca mitigar los problemas de agencia descritos por la teoría contractual, al alinear los incentivos del capital humano con la maximización del valor para el trabajador accionista en el largo plazo.

Este proceso se materializa mediante el Plan de Propiedad Accionaria para Trabajadores (Employee Stock Ownership Plan, ESOP), instrumento jurídico y financiero de alta complejidad. El ESOP actúa como un documento marco de gobernanza corporativa que, al integrarse formalmente en los estatutos sociales o en los pactos de socios, redefine la estructura de propiedad de la entidad de trabajo. Su configuración requiere una formalización

rigurosa que abarque las siguientes dimensiones críticas:

a. Arquitectura de adquisición (vesting): define el cronograma de maduración de los derechos económicos, condicionados por lo general a la permanencia (time-based) o al cumplimiento de hitos de desempeño específicos (milestone-based), lo que garantiza la retención del talento clave.

b. Mecanismos de transferencia y liquidez: establecen de forma taxativa las reglas aplicables ante los eventos de liquidez (exit), así como las cláusulas de recompra (buy-back) y las restricciones de transferencia a terceros, con el fin de preservar la estabilidad del cap table.

c. Gobernanza y derechos políticos: delimita el grado de participación del trabajador en la toma de decisiones, y diferencia la titularidad de los derechos económicos de la capacidad de voto, factor esencial para no comprometer la agilidad operativa de la dirección.

4.1. Objetivos organizacionales y cultura de propiedad

El diseño de un ESOP no busca únicamente la retención del talento humano, sino la transformación de la cultura interna a través de objetivos de alto impacto:

- Maximización del valor patrimonial: al vincular la recompensa con la valoración de la empresa, se incentivan la eficiencia operativa, la innovación tecnológica y la fidelización de los clientes, con impacto directo en la rentabilidad.

- Transparencia y gestión participativa: la creación de un ambiente orientado al bienestar colectivo y a la responsabilidad compartida reduce los conflictos internos y acelera los procesos de mejora continua.

- Optimización financiera: el ESOP permite a la gerencia estructurar incentivos que no exigen desembolsos inmediatos de capital, lo que preserva el flujo de caja para los planes de expansión o de inversión operativa.

4.2. Estructuración y gobernanza del plan

Para garantizar la eficacia del programa, la gerencia debe establecer criterios técnicos de elegibilidad (basados en el desempeño, el puesto estratégico y la antigüedad) y configurar un cronograma de adjudicación claro. La distinción entre las opciones de incentivo (ISO), para el personal clave, y las no calificadas (NQSO), para un espectro más amplio de colaboradores, permite una segmentación estratégica del talento. Finalmente, la aprobación de la junta directiva y de los accionistas resulta imperativa para validar la emisión de estos derechos, y asegura que la estrategia esté alineada con la visión de largo plazo de los propietarios del capital y con la sostenibilidad patrimonial de la empresa.

5. Impacto de las opciones sobre acciones en las empresas y su influencia en los trabajadores

La expansión de las stock options en mercados maduros como los de los Estados Unidos y el Reino Unido ha consolidado este instrumento como un pilar de la compensación estratégica. No obstante, su implementación trasciende el mero cálculo financiero y enfrenta a la organización a un compromiso ético y jurídico de largo plazo.

5.1. El contexto venezolano: limitaciones y oportunidades

En Venezuela, la adopción de estos esquemas es incipiente y enfrenta barreras estructurales significativas:

- Restricción del mercado de capitales: la concentración de la operatividad en la Bolsa de Valores de Caracas limita el uso de estas herramientas a las empresas de capital extranjero o a las grandes corporaciones locales.

- Vacío regulatorio y asimetría de información: la ausencia de un marco normativo específico para las empresas de capital cerrado genera incertidumbre y desplaza el diseño de estos incentivos hacia el ámbito de los contratos privados innominados.

5.2. El principio de buena fe como eje de la relación contractual

Al tratarse de una promesa de valor futuro, el contrato de opción sobre acciones descansa fundamentalmente en el principio de buena fe contractual. Conforme al artículo 1.160 del Código Civil venezolano (Congreso de Venezuela, 1982), los contratos obligan no solo a lo expresamente pactado, sino a todas las consecuencias que se derivan de la equidad y de la ley. En este sentido, el diseño de un plan de stock options debe ser un ejercicio de transparencia orientado a evitar:

- Conflictos de expectativas: la volatilidad económica exige que el empleador actúe con honestidad respecto de la valorización real de las acciones.

- Contenido ético-laboral: la relación laboral no es un mero intercambio económico, sino un vínculo regido por la fidelidad y la diligencia. La buena fe opera como un estándar ético-jurídico que protege al trabajador y asegura que el incentivo sea un motor genuino de compromiso, y evita la percepción de una transferencia injusta de los riesgos de mercado hacia el trabajador.



5.3. Riesgos financieros: dilución y gobernanza

Es imperativo que la empresa gestione el riesgo de dilución del capital. El otorgamiento de opciones implica la emisión potencial de nuevas cuotas de participación, lo que altera la estructura de poder y el valor patrimonial de los accionistas actuales. Por tanto, la administración de estos planes debe alinearse con los objetivos de gobernanza corporativa, de modo que la revaluación de la empresa beneficie de forma equitativa a todas las partes involucradas.

6. El marco legal de las opciones sobre acciones

Ante el vacío normativo de la legislación sustantiva venezolana, la determinación de la naturaleza jurídica de las opciones sobre acciones ha recaído en la jurisprudencia reiterada de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ). Estos fallos han configurado una doctrina que permite distinguir el beneficio mercantil de la remuneración laboral.

6.1. El precedente fundamental: el carácter aleatorio y no salarial

El criterio rector nace con la sentencia N° 1633, del 14 de diciembre de 2004, de la Sala de Casación Social del TSJ, caso Enrique Emilio Álvarez Centeno contra Abbotts Laboratories, C.A. (Tribunal Supremo de Justicia, 2004), en la que se establece que las stock options constituyen una “oportunidad de compra” supeditada a las fluctuaciones del mercado. La Sala determinó que este beneficio no reviste carácter salarial con base en dos premisas técnicas:

- La aleatoriedad: la ganancia depende de un evento incierto (el ejercicio

de la opción y la valoración bursátil), lo que rompe con la certeza y la fijeza exigidas para el salario normal.

- La voluntad del trabajador: al tratarse de un acto facultativo que requiere la inversión de capital propio por parte del trabajador, se desnaturaliza la concepción de “contraprestación directa” por el servicio prestado.

Este criterio fue ratificado y consolidado por la sentencia N° 1513, del 17 de diciembre de 2012, de la misma Sala, caso Gustavo Enrique Pérez contra Procter & Gamble de Venezuela, C.A. (Tribunal Supremo de Justicia, 2012), en la que se reiteró que el beneficio consiste en una expectativa de derecho. Al consolidarse como jurisprudencia pacífica y reiterada, esta interpretación adquirió una fuerza vinculante de facto para los tribunales de instancia, y brindó seguridad jurídica a las empresas interesadas en implementar estos planes bajo la premisa de que no generarían pasivos laborales imprevistos.

6.2. Un criterio reciente en revisión: la sentencia N° 697 de 2025

No obstante, el criterio anterior ha sido objeto de un análisis crítico reciente. En la sentencia N° 697, del 15 de diciembre de 2025, la Sala de Casación Social del TSJ cuestionó y reexaminó los precedentes de los casos Abbott (2004) y Procter & Gamble (2012) (Tribunal Supremo de Justicia, 2025), lo que reabre el debate sobre la naturaleza jurídica de las opciones sobre acciones en el ordenamiento venezolano. Este pronunciamiento pone de relieve que la calificación no salarial no debe asumirse como un dogma absoluto, sino que exige un análisis individualizado de cada plan, atento a sus condiciones concretas de otorgamiento, consolidación y ejercicio. En consecuencia, las entidades de trabajo que

adopten estos esquemas deben ponderar el nuevo criterio al estructurar sus planes, a fin de preservar la seguridad jurídica.

6.3. Contraste internacional: el modelo español

Resulta pertinente contrastar la visión local con el pronunciamiento del Tribunal Supremo de España. En su sentencia de la Sala de lo Social del 24 de octubre de 2001 (Tribunal Supremo de España, 2001), el alto tribunal español calificó el beneficio derivado del ejercicio de las opciones sobre acciones como salario en metálico a los efectos del cálculo de la indemnización por despido, siempre que retribuya efectivamente la prestación laboral. Mientras que en Venezuela el énfasis recae en la exclusión salarial por aleatoriedad, la doctrina española reconoce las stock options como un negocio jurídico vinculado a la relación laboral. Surge, además, una distinción técnica relevante en el derecho comparado: la plusvalía diferencia entre el precio pactado y el de mercado al momento del ejercicio suele tratarse como una retribución en especie. Este matiz es fundamental para la gestión de nóminas globales, pues advierte que, si bien el derecho a la opción puede no ser salario, la ganancia patrimonial derivada podría tener impactos tributarios según la configuración específica del plan.

6.4. Evolución del concepto: de la alta gerencia a la democratización del capital

La transición de las stock options desde un privilegio exclusivo de la alta gerencia hacia una herramienta de democratización del capital refleja un cambio de paradigma en la administración de los recursos humanos. La “fidelidad y obediencia” propias de los esquemas tradicionales se transforman hoy en un sentido de copropiedad, en el que la retención del

talento no se logra mediante la imposición, sino a través de la participación activa del trabajador en el éxito económico de la entidad de trabajo.

Conclusiones

La presente investigación permitió concluir que las opciones sobre acciones (stock options) trascienden su concepción tradicional de derivado financiero para consolidarse como un instrumento estratégico de gobernanza y de retención del talento en entornos de alta volatilidad. En el caso venezolano, este mecanismo adquiere una relevancia crítica ante la erosión del salario real y la necesidad imperativa de las organizaciones de preservar su capital intelectual. De los hallazgos obtenidos se desprenden los siguientes puntos fundamentales:

1. Seguridad jurídica por vía jurisprudencial: a pesar del vacío legislativo expreso, la jurisprudencia reiterada de la Sala de Casación Social del TSJ (casos Abbott y Procter & Gamble) brindó, durante casi dos décadas, un entorno de seguridad jurídica suficiente para las empresas. La calificación de estas opciones como beneficios de naturaleza no salarial debido a su carácter aleatorio y a la inversión de capital del trabajador permite ofrecer paquetes de compensación competitivos sin comprometer la sostenibilidad financiera mediante pasivos laborales inmanejables. No obstante, la sentencia N° 697 de 2025 introduce un criterio de revisión que obliga a analizar cada plan de manera individualizada.

2. Viabilidad en empresas de capital cerrado: se desmitifica que las stock options sean exclusivas de las empresas listadas en bolsa. En el mercado local, el uso de contratos privados regidos por el derecho



mercantil y laboral permite a las pequeñas y medianas empresas (pymes) democratizar el acceso al capital, y alinear los intereses individuales con la supervivencia organizacional de largo plazo.

3. Compromiso ético y buena fe: la implementación exitosa de estos planes no depende únicamente de su estructura técnica, sino del cumplimiento del principio de buena fe. La transparencia en la valoración de las acciones y la claridad de las cláusulas de vesting son imperativas para evitar conflictos de expectativas y para fortalecer el vínculo entre el trabajador y la entidad de trabajo.

4. Necesidad de innovación retributiva: ante la fuga de talentos y la globalización del mercado laboral, las empresas venezolanas deben evolucionar desde estructuras de compensación fija hacia modelos híbridos. Las stock options se presentan como una solución de indexación patrimonial indirecta, que permite al trabajador participar activamente en la creación de valor y en el éxito económico de la entidad de trabajo.

En conclusión, la adopción de esquemas de propiedad accionaria para los trabajadores representa una oportunidad disruptiva para el sector empresarial venezolano. Se recomienda a las gerencias de gestión de talento humano y a los asesores legales profundizar en la personalización de estos contratos, de modo que respondan tanto a los objetivos financieros de la empresa como a las expectativas de seguridad y crecimiento del trabajador accionista.

Referencias Bibliográficas

ARGANDOÑA, Antonio (2000). **La remuneración de directivos**

mediante opciones sobre acciones: aspectos económicos y éticos. Barcelona: IESE, Universidad de Navarra, Cátedra “Economía y Ética”.

BENTON, Richard y YOU, Jingya (2022). “Equity compensation and the great resignation: the role of stock options in talent retention post-pandemic”. En: **Journal of Business Research**. Amsterdam: Elsevier, pp. 230-245.

CONGRESO DE VENEZUELA (1982). **Código Civil**. Gaceta Oficial de la República de Venezuela n.º 2.990 Extraordinario, del 26 de julio de 1982. Caracas.

HULL, John C. (2009). **Introducción a los mercados de futuros y opciones**. 6.ª edición. México: Pearson Educación.

SHLEIFER, Andrei y VISHNY, Robert W. (2001). “Stock market driven acquisitions”. En: **Journal of Financial Economics**. Amsterdam: Elsevier, pp. 295-311.

TRIBUNAL SUPREMO DE ESPAÑA (2001). Sala de lo Social. **Sentencia del 24 de octubre de 2001** (recurso N° 4851/2000). Madrid.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA (2004). Sala de Casación Social. **Sentencia N° 1633, del 14 de diciembre de 2004**. Caso: Enrique Emilio Álvarez Centeno contra Abbotts Laboratories, C.A. Caracas.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA (2012). Sala de Casación Social. **Sentencia N° 1513, del 17 de diciembre de 2012**. Caso: Gustavo Enrique Pérez contra Procter & Gamble de Venezuela, C.A. Caracas.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA
(2025). Sala de Casación Social.
**Sentencia N° 697, del 15 de
diciembre de 2025.** Caracas.



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

Vol. 29, Números consolidados 1, 2, 3 (2023)

*Esta revista fue editada en formato digital y
publicada en agosto de 2026, por el **Fondo Editorial
Serbiluz, Universidad del Zulia.**
Maracaibo-Venezuela*

Contenido

Artículos

Transversalidad del género en el diálogo social

Gender Mainstreaming in Social Dialogue

Leonor Narcisa de Jesús Murillo Sevillano

8-23

Régimen jurídico venezolano como vínculo de los funcionarios públicos y el derecho laboral

The Venezuelan legal framework as the link between public officials and labor law

Luisana Amanda Mark López

24-42

El derecho a la alimentación y la seguridad alimentaria en su relación con el salario digno y el trabajo decente

The right to food and food security in relation to a living wage and decent work

Loiralith Margarita Chirinos Portillo

43-57

Las opciones sobre acciones como herramienta de compensación a los trabajadores en Venezuela

Stock Options as a Compensation Tool for Workers in Venezuela

Henry de Jesús Portillo Mejías

58-68

Crisis y transformación: análisis del colapso del sistema político y del movimiento sindical venezolano (1989-1993)

Crisis and Transformation: An Analysis of the Collapse of the Venezuelan Political System and Trade Union Movement (1989–1993)

Ruth Cristina Guerrero Prieto

69-81