

# VESTING

(Adquisición de derechos condicionada)

FISCAL 360°

El Portal del mundo de los Negocios





# CONTENIDO



1. Objetivo .....	3
2. Introducción .....	4
3. Descripción y/o desarrollo .....	5
4. Aspectos legales y fiscales .....	6
5. Conclusiones .....	9





# VESTING

(Adquisición de derechos condicionada)



## OBJETIVO

El objetivo del presente, es dar a conocer en qué consiste la adquisición de derechos condicionada, conocida en el argot como *Vesting*, y a qué tipo de derechos se refiere, si corporativos, económicos, o de qué tipo; así como la relación que guarda con los empleados de las corporaciones.

Asimismo, comentar la utilidad que tiene por cuanto hace a su implementación en los corporativos, y describir los efectos que se pueden generar en materia del impuesto sobre la renta, las aportaciones de seguridad social e impuestos locales.

## ¿HAS ESCUCHADO HABLAR DEL VESTING?

¿SABÍAS QUE EL VESTING ES UNA FORMA POR LA CUAL, LOS COLABORADORES DE UNA SOCIEDAD PUEDEN ADQUIRIR ALGUNAS DE SUS ACCIONES?

¿CONOCES CUÁLES SON LAS MODALIDADES POR LAS CUALES LOS EMPLEADOS PUEDEN ADQUIRIR ACCIONES DE LAS SOCIEDADES EN LAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS?

Y SI LA ADQUISICIÓN DE ACCIONES ES A TÍTULO GRATUITO O CON DESCUENTO ¿SE GENERARÁ IMPUESTO SOBRE LA RENTA A CARGO DEL PERCEPTOR?

Y SI LOS COLABORADORES LAS ADQUIEREN COMO PRESTACIÓN LABORAL ¿INTEGRARÁ PARA CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL?



# INTRODUCCIÓN

El *vesting* es un término jurídico anglosajón, que significa “adquisición de derechos condicionada” a un determinado transcurso de tiempo o cumplimiento de determinados objetivos.

Se dice que en algunas ocasiones el éxito de las *startups* depende del talento de personas claves, por lo tanto, se justifica la necesidad de establecer paquetes de acciones en aras de celebrar contratos de *vesting* con dichas personas, a través de los cuales, se pueda pactar el derecho de adquirir acciones de la *startup*, condicionado a determinado tiempo de permanencia y/o se logren ciertas metas establecidas. Así, el trabajo continuo de dichas personas y el cumplimiento de las metas será la causal por la cual, se generará el derecho de suscripción y emisión de acciones en favor de las personas clave.

En ese orden de ideas, la contratación de personal clave para el desarrollo de las *startups* es fundamental para lograr la permanencia y asegurar el crecimiento proyectado, por lo tanto, es indispensable establecer mecanismos de retención del talento humano. Es así como tiene lugar la implementación de estrategias de retención de talento en las corporaciones.

Así, el *vesting* es utilizado como una forma de estimular el desempeño de empleados claves, a través de otorgarles un plan de incentivos mediante la entrega de acciones, condicionado, insisto, a un periodo de permanencia en sus funciones y/o al cumplimiento de determinados objetivos.

Es así como el empleado tiene el incentivo de permanecer mayor tiempo en la *startup* brindando su talento y creando valor. Por lo tanto, si a la *startup* le va bien, al empleado le irá bien. De esta forma, se alinean los intereses de los trabajadores con los de los accionistas de la *startup*, generándose una relación de “ganar-ganar.”



# DESCRIPCIÓN

Tiene cabida también el concepto de *employee stock options plans* (planes de opciones de compra para empleados) conocido como *stock options* el cual, tiene su origen en los Estados Unidos de América, y funciona como parte de los planes de remuneración a los empleados, teniendo como objetivos el incentivar al personal, atraer o retener talento, generar lealtad y aumentar la productividad.

Al efecto, existen diferentes esquemas para la implementación de las *stock options*:



Derecho de adquirir acciones con o sin costo.



Derecho de adquirir acciones con un descuento.

Así las cosas, podemos concluir que el *vesting* tiene como objetivos:



Retener el talento humano en aras de generar permanencia y valor para las partes.



Incentivar al personal de las empresas a través de remuneraciones que impliquen incorporación a la empresa y el sentido de la pertenencia.

Lo anterior es de suma importancia, toda vez que dicha clasificación trascenderá en las obligaciones fiscales, tanto para quien otorga la opción de adquirir acciones (empleador), como para quienes la ejercen (trabajadores) como veremos más adelante.







# ASPECTOS LEGALES Y FISCALES

**VII.** *Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o la parte relacionada del mismo.*

Por lo que hace a la legislación mexicana, no tiene contemplada dicha figura como tal, no obstante, para el caso de que los trabajadores de una persona moral tengan la posibilidad de adquirir acciones de la misma, la Ley del Impuesto sobre la Renta consideralos ingresos en acciones o títulos valor por ejercer la opción otorgada por el empleador, como un ingreso por asimilados a salarios, de acuerdo a lo que dispone el artículo 94, fracción VII, el cual reza lo siguiente:

Ahora bien, el párrafo segundo de la fracción en cita, puntualiza cuál es el ingreso acumulable, a saber:

*El ingreso acumulable será la diferencia que exista entre el valor de mercado que tengan las acciones o títulos valor sujetos a la opción, al momento en el que el contribuyente ejerza la misma y el precio establecido al otorgarse la opción.* Luego entonces, la fórmula sería:

	<b>Valor de mercado al momento de ejercer la opción de compra</b>
( - )	Valor pactado de la acción al momento del otorgamiento
( - )	Prima en suscripción de acciones (actualizada, artículo 179 RLIS)
( = )	Ingreso acumulado



# ASPECTOS LEGALES Y FISCALES

Al efecto, la regla 3.12.1. de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2019 dispone lo siguiente:

Para los efectos de los artículos 94, fracción VII y 154 de la Ley del ISR, cuando el empleador o una parte relacionada del mismo, liquide en efectivo la opción para adquirir acciones o títulos valor que representen bienes a la persona física que ejerza la opción, **el ingreso acumulable o gravable, según se trate, será la cantidad en efectivo percibida por dicha persona física.**

*En lo personal considero que la redacción de dicha regla es desafortunada, toda vez que el trabajador no recibe ninguna cantidad en efectivo como tal, sino que el empleador liquida por cuenta del trabajador las acciones adquiridas a título gratuito, o bien, con un descuento del valor real.*

Ahora bien, al realizar una interpretación armónica y sistemática de todas las disposiciones aplicables al tema en análisis, en lo personal podemos concluir que el hecho de que la Ley del Impuesto sobre la Renta considere dicha opción como un ingreso asimilable, se colige entonces que no necesariamente deriva de una prestación laboral, toda vez que si así lo fuese, dicho ingreso debería estar considerado como un ingreso por prestar un servicio personal subordinado, de conformidad con lo que dispone el artículo 94, párrafo primero, de la Ley en cita, el cual me permito transcribir para una mejor apreciación:

*“Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:...”*

Lo anterior, lo apoyo auxiliándome con la legislación laboral, a efecto de identificar qué conceptos incluyen los salarios y las prestaciones que deriven de la relación laboral, para lo cual, el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

*“El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”*



# OBLIGACIONES FORMALES DE HACER

Para cuando la opción de adquirir acciones sea ejercida por el trabajador, el empleador tendrá las siguientes obligaciones:

- ✓ Determinar, retener y enterar el ISR correspondiente por el ejercicio de la opción al trabajador.
- ✓ Emisión de Comprobante Fiscal Digital por Internet.
- ✓ Presentar declaración informativa de empleados que hayan adquirido acciones o títulos valor, a más tardar el 15 de febrero de cada año.
- ✓ Presentar ficha de trámite 51/ISR "Aviso para proporcionar la información sobre las personas que optaron por adquirir acciones o títulos valor, sin costo alguno o a un precio menor o igual de mercado".



# CONCLUSIONES

En ese tenor de ideas, y tomando como punto de partida que la Ley del Impuesto sobre la Renta reconoce tácitamente que la entrega de acciones por parte del empleador al trabajador -sea sin costo o a un costo menor- no son prestaciones laborales, por considerar dicho ingreso como un concepto asimilable a salarios, se puede concluir que no deben formar parte de la base para la determinación de las contribuciones de seguridad social, ni el impuesto sobre nóminas, pero sí representará un ingreso gravado en materia del impuesto sobre la renta.

No obstante, resulta de suma importancia documentar correctamente la forma por la cual se establezca la opción para los trabajadores de poder adquirir acciones, toda vez que de la redacción del documento de donde se desprenda la opción a ejercer, se podrán identificar las obligaciones fiscales que se puedan generar.

Por lo tanto, se recomienda en primer lugar identificar la naturaleza de los conceptos y, la forma por la cual, se otorgará la opción de adquirir acciones en favor de los colaboradores, de suerte tal que, se tengan los elementos necesarios para incluirlos o excluirlos de las contribuciones de seguridad social y del impuesto sobre nóminas.

En atención a lo anterior, el criterio de la firma es que la forma contractual -sea formal o consensual- celebrada entre patrón y trabajador, es clave fundamental para identificar las obligaciones fiscales que se generen, ya sea que se pacte como un paquete de prestaciones laborales, o bien, como una posibilidad para que el empleado adquiera acciones de la empresa, independientemente de las remuneraciones que se le paguen.



# CRÉDITOS



## E-Book: VESTING

Autor: Dr. José Padilla Hernández

\* Este material fue preparado por especialistas de la firma **Ruíz Ripoll, & Asociados S.C.**, y contiene temas de interés general, de ninguna forma, debe entenderse como una asesoría de aplicación a casos en particular.

**Se recomienda no tomar decisiones en base al presente, sin antes haber sido asesorados en forma personal por especialistas de la firma.**

## CONTACTO



[consultor360@ruizripoll.com](mailto:consultor360@ruizripoll.com)



Insurgentes Sur No. 2375  
2° Piso, Col. Tizapan de San  
Ángel, CDMX , 01090,  
(55) 5662 9592



[www.fiscal360.mx](http://www.fiscal360.mx)



5662 9592



[m.me/fiscal360](https://m.me/fiscal360)

# ¿TE GUSTÓ ESTE E-BOOK?

Si te gustó el e-book, te invitamos a seguirnos e inscribirte a nuestro newsletter semanal para recibir en tu correo más recursos como éste.

QUIERO  
INSCRIBIRME



Síguenos en Facebook, allá tenemos mejor humor

