



Tablet School

Journal

Junio – 2020

ISSN: 2661-6505. Nr.: 006 Vol.: 001 Art.: 2020-53-5304-0001. Date: Jun-2020

**Unidades de acciones restringidas (RSU), una alternativa de
compensación de capital a los trabajadores
Restricted Stock Units (RSU), an alternative to workers'
capital compensation**

Diana Taco¹

¹Tablet School

e-mail¹: dianataco@tablet-school.com

Enviado: 20-Abr-2020 – Publicado: 01-Jun-2020

Resumen

Cuando se establece una relación contractual en el ámbito laboral, el trabajador presta sus servicios y el empleador deberá retribuir este trabajo a través del pago de sueldos; este es un modelo de compensación de capital tradicional utilizado por la mayoría de las empresas, sin embargo, en países desarrollados los modelos de subvenciones a empleados agrupan un conjunto de estrategias que compensan la falta de liquidez y no utilizan como medio de retribución solamente los sueldos. En esta investigación se propone una alternativa no convencional en el sistema de remuneración a los trabajadores para los países menos desarrollados a través del plan de compensación denominado “Restricted Stock Units” RSU (Unidades de Acciones Restringidas). Este modelo de compensación salarial puede ser aplicado bajo los siguientes escenarios: cuando se trata de una relación laboral con una Startup, donde sus niveles de crecimiento no han alcanzado su madurez, es decir, no han evolucionado completamente en el mercado; cuando se trata de una empresa de tecnología, la cual espera un crecimiento económico a mediano y largo plazo, y, ante la falta de liquidez en las empresas específicamente ante la crisis económica debido a la pandemia del COVID-19. Este modelo de compensación es una alternativa a la conservación de la mano de obra y mejora productiva de las organizaciones, su aplicación permite que las empresas cumplan con los pagos y eviten despidos laborales y a su vez que los trabajadores se comprometan más con la evolución y rendimiento económico de la empresa.

www.tablet-school.com

Copyright © 2020 Tablet School®. Todos los derechos reservados.

Palabras Clave: Unidades de Acciones Restringidas, compensación de capital, acciones, subvenciones.

Abstract

When a contractual relationship is established in the workplace, the worker provides his services and the employer must remunerate this work through the payment of wages; this is a traditional capital compensation model used by most companies, however, in developed countries, employee subsidy models group together a set of strategies that compensate for illiquidity and do not use wages only as a means of compensation. . This research proposes an unconventional alternative in the workers compensation system for the least developed countries through the compensation plan called "Restricted Stock Units" RSU (Restricted Stock Units). This salary compensation model can be applied under the following scenarios: when it comes to an employment relationship with a Startup, where its growth levels have not reached maturity, that is, they have not fully evolved in the market; when it comes to a technology company, which expects economic growth in the medium and long term, and, given the lack of liquidity in companies, specifically in the face of the economic crisis due to the COVID-19 pandemic. This compensation model is an alternative to the conservation of the workforce and productive improvement of organizations, its application allows companies to comply with payments and avoid job layoffs and in turn, workers are more committed to evolution and performance economic of the company.

Keywords: Units of Restricted Shares, capital compensation, shares, subsidies.

Introducción

El flujo monetario es la savia de un mercado, constituye el patrón que sirve para medir el valor económico de las cosas y para financiar el comercio [1]. Las empresas efectúan transacciones comerciales de bienes y servicios invirtiendo en capital de trabajo, mano de obra, maquinaria y equipo, etc. El estudio sobre la retribución a los trabajadores se explica desde el momento en que se crea la posibilidad de tomar un trabajo por parte de los empleados, donde el salario probablemente no sea la única forma de retribución también puede que, se otorguen beneficios como entrega de bonos, días de vacaciones y/o acciones en la compañía, lo que vendrá representado a través de contratos de compensación de capital entre un empleador y un empleado en una de estas formas: Unidad de Acciones Restringidas (RSU); opciones de acciones y opciones de acciones restringidas. Dada la atenuación de la crisis económica, las empresas necesitan mejorar sus niveles de liquidez de este modo, la alternativa de compensación de capital permite a una empresa con restricciones de liquidez retener efectivo para otros fines, como invertir en nuevas líneas de negocio, ampliar su infraestructura, financiar su capital de trabajo y mano de obra. Así la liquidez puede proporcionar una ventaja competitiva a través de dos vías. La primera, es permitir a las empresas responder a nuevas oportunidades invirtiendo rápidamente para estructurar las barreras de entrada o establecerse en otros segmentos de mercado potencialmente disputados. La segunda, es que los activos líquidos proporcionen el potencial para contrarrestar los movimientos competitivos rápidamente y así cambiar el cálculo costo-beneficio de los competidores [2].

La emergencia sanitaria ha originado una disminución considerable en los niveles de ingresos, incrementando los despidos a trabajadores, disminución de jornadas laborales, reducción de sueldo e incluso el cierre de las empresas. Los métodos convencionales sobre la retribución de jornadas laborales en los países menos desarrollados deben reestructurarse, adaptando modelos de negocios de los países desarrollados donde sus economías avanzadas se caracterizan por tener una compleja red de comercio, entre los individuos y entre los países, que depende de un elevado grado de especialización y de una intrincada división del trabajo [1]. Donde el enfoque del negocio no se orienta solamente a una dinámica del sistema productivo local, sino, en la incursión en el mercado bursátil y una expansión productiva y comercial competitiva a nivel internacional.

De este modo los paquetes de compensación pueden incluir una combinación de salario directo, bonos iniciales, bonos de rendimiento de fin de año, subvenciones de acciones u opciones de acciones, Unidad de Acciones Restringidas (RSU) y beneficios no pecuniarios (por ejemplo: comida gratuita, membresía en el gimnasio, etc.). Los sistemas de compensación, como las subvenciones de capital y opciones, han ganado popularidad en muchas industrias, especialmente en las de tecnología, software, internet, telecomunicaciones y los campos de redes [3]. Esta investigación está orientada principalmente al estudio del plan de compensación en Unidades de Acciones Restringidas (RSU), este plan representa una promesa por parte del empleador de otorgar un número determinado de acciones al empleado al término del calendario de concesión; algunos tipos de planes permiten realizar un pago en efectivo en lugar de las acciones. La mayoría de los planes exigen que los beneficios no se emitan hasta que se cumplan los convenios subyacentes [4]. La asignación de las unidades de acciones, es simplemente una entrada contable pero no tiene ningún valor tangible ya que se trata de una contribución que se valoran en función del rendimiento de las acciones, por lo tanto, los participantes de las RSU no tienen derecho a voto sobre las acciones durante el período de concesión, porque en realidad no se ha emitido ninguna acción, sino, una subvención, lo que no ocurre con otros planes de compensación como el de "opciones en acciones".

Las reglas de cada plan determinarán si los titulares de RSU reciben equivalentes de dividendos, una vez que se cumpla con las condiciones establecidas en los contratos. Estas condiciones se basan principalmente en el rendimiento, es decir, en el logro de ciertos ingresos de la empresa, beneficios u objetivos individuales; con esto las organizaciones buscan "fomentar el compromiso" de los trabajadores, ejecutivos y los directivos del grupo con su plan estratégico, vinculando su retribución a la creación de valor para el accionista y al logro sostenible de objetivos estratégicos, además de retener a los directivos que ocupan puestos clave. Por lo tanto, para poder acceder a esa retribución, los trabajadores tendrán que cumplir objetivos en los niveles de producción y de creación de valor para el accionista, así como objetivos ligados a la sostenibilidad, cuidado del medioambiente y con la vigencia del contrato que por lo general son de cuatro años. Si la persona hubiera dejado el trabajo durante el período de concesión, no sería elegible para esta recompensa [5].

Es importante que los empleados evalúen las condiciones del plan de compensación, ya que aquí se detalla la fecha de concesión, de adjudicación, el tiempo de duración, las condiciones de rendimiento; no debe confundirse la fecha de concesión con la fecha de adjudicación, ya que ambas fechas son diferentes. En la fecha de concesión, la

empresa proporciona las unidades de acciones restringidas al empleado, sin embargo, no se le permite vender o transferir las RSU durante un tiempo determinado. Una vez que este tiempo en particular ha terminado, la compañía da permiso para vender o transferir las RSU (si así lo decide el trabajador), lo que se conoce como fecha de adjudicación. Cuando se establece un contrato de RSU, el trabajador se transforma en un inversionista, por lo tanto, debe pensar en la evolución de las acciones a futuro; este es un tema importante porque el precio de las acciones puede cotizar a un precio superior al que se estableció en el contrato. Bajo este escenario el empleado recibirá el monto correspondiente al precio de mercado y no al que lo negoció, por el contrario, si el precio de la acción es menor, el trabajador recibirá la subvención al precio que pactó inicialmente en el contrato. Esta es una gran ventaja en este tipo de plan, lo que no ocurre con las opciones en acciones en las que el empleado tiene mayor riesgo de pérdida de capital porque su funcionamiento es totalmente contrario a las RSU, ya que el monto a recibir será calculado en base al precio de cotización del mercado.

La crisis económica a nivel mundial a causa del COVID-19 está originando grandes pérdidas económicas, la producción a nivel mundial se ha ralentizado notablemente. Las políticas fiscales, monetarias, tributarias a nivel de Estado están siendo estudiadas por las diferentes jurisdicciones de cada país y la reactivación económica es un tema importante, sin embargo, en los países menos desarrollados se prevé que el impacto sea mucho mayor. La CEPAL proyecta una contracción en la economía de los países de América Latina y el Caribe del 5,3% del PIB y el aumento de 3,4 puntos porcentuales del desempleo que tendrían un efecto negativo directo sobre los ingresos de los hogares y su posibilidad de contar con recursos suficientes para satisfacer las necesidades básicas. En ese contexto, la tasa de pobreza aumentaría 4,4 puntos porcentuales durante 2020 al pasar del 30,3% al 34,7. Como una alternativa de mitigación ante efectos sociales y económicos, los países han extendido garantías de crédito para asegurar que las empresas, particularmente las pequeñas y medianas, tengan acceso a liquidez si mantienen sus niveles de empleo. Las estrategias empleadas la creación de líneas de asistencia para las instituciones financieras, especialmente a través de los mercados de corto plazo, para evitar descalces e impedir que las situaciones de iliquidez se transformen en situaciones de insolvencia [6].

Ante lo descrito, es fundamental que las empresas direccionen y optimicen eficientemente los recursos económicos para cumplir con las obligaciones con los trabajadores y sobre todo para mejorar sus niveles de ingresos. La propuesta que incorpora esta investigación se enfoca al estudio de compensación de capital (RSU), como una estrategia para cubrir necesidades de liquidez de las empresas; pago de sueldos a los empleados; mitigar el riesgo de incremento del nivel de desempleo y mejorar los niveles de productividad e ingresos de las empresas. Así, mientras mayor sea el número de empresas que incorporen este sistema de subvenciones, mayor oportunidad de crecimiento económico tendrán a través de la reinversión de capital y compromiso de los trabajadores por mejorar sus niveles de productividad.

El objetivo es establecer un método de compensación de capital a los trabajadores a través de la incorporación de un plan de pago a través de Unidades de Acciones Restringidas (RSU), por lo que es necesario profundizar la relación entre salario y acciones, es importante entender cómo funciona cada uno. El salario es el más fácil, ya que es

simplemente dinero en efectivo en que recibe un trabajador mensualmente y que puede utilizarlo para diversas necesidades, ya sea para gastos de primera necesidad o establecer algún tipo de inversión. Por otro lado, poseer acciones en una empresa es un ámbito más extenso, donde implica que el empleado podría tener la posibilidad de poseer capital en una empresa privada y obtener rendimientos de acuerdo al desarrollo económico de la empresa, esto viene dado mediante planes de compensación a través de RSU que funcionan como una alternativa de conservación de liquidez para la empresa y para los trabajadores representa un factor motivacional, no sólo porque les permite mantener su relación laboral, sino porque se establecen sinergias para la expansión comercial.

Materiales y Métodos

Para comprender de mejor manera el funcionamiento de las RSU se presenta un caso hipotético de la empresa ALFA S.A. que considera pagar a sus empleados; una parte en salarios y otra parte en compensación de capital a través de la emisión de unidades de acciones restringidas por la diferencia total del sueldo, bajo las siguientes condiciones:

- Se propone un plan de compensación RSU que representa el 60% de 1,000USD del sueldo mensual del empleado.
- Plazo: 4 años.
- Fecha de concesión: 01/08/2020
- Fecha de adjudicación: 01/08/2024

- Condiciones: incremento en el nivel de rendimiento del empleado, alcanzar cierto umbral de producción, reducción de gastos y optimización de recursos.

El modelo propone un reemplazo del 60% del pago del salario mensual en efectivo por la emisión de unidades de acciones restringidas. Bajo este escenario, el empleador no incumple bajo ninguna circunstancia el pago al empleado, sino que, presenta una opción de invertir en acciones. De acuerdo a las condiciones del plan de compensación, la retribución al empleado sería:

Descripción de remuneración	Mensual	Anual
Sueldo	\$1,000	\$12,000
El sueldo anual del trabajador es de 12,000 USD a distribuirse de la siguiente manera:		
Plan de compensación RSU.	\$600	\$7,200
Sueldo en efectivo	\$400	\$4,800

Tabla 1. Alternativas de retribución salarial al empleado.

Además de las condiciones propuestas se cree que la empresa tendrá una evolución aceptable a largo plazo y el trabajador considera que puede sustentarse con un sueldo en efectivo de 400 USD mensuales. Una vez establecidas las condiciones del plan de compensación, se asume que el trabajador acepta el plan RSU que corresponde a 7,200 USD anuales. Para conocer cuántas unidades de acciones restringidas recibirá anualmente

a cambio de renunciar al 60% del sueldo mensual en efectivo, se considera el estado de resultados de la empresa del último año de cierre contable (2019).

ESTADO DE RESULTADOS
EMPRESA: ALFA S.A.

Valores expresados en dólares

	2019
Ventas	100,000
CMV	-50,000
Margen Bruto	50,000
Gastos de personal	16,000
Otros gastos operativos	7,000
OPEX	23,000
Otros ingresos de explotación	600
EBITDA	27,600
Amortización	-1,200
EBIT o BAIL	26,400
Resultados Financieros	3,000
EBT o BAI	29,400
Impuestos (25%)	-7,350
RESULTADO DEL EJERCICIO	22,050

Tabla 2. Estado de resultados de la empresa ALFA S.A.

Para el cálculo del número de acciones a recibir, primero debe obtenerse el precio por acción de ALFA S.A. La empresa tuvo un resultado del ejercicio en el año 2019 de 22,050 USD y tiene 1,500 acciones en circulación, entonces el precio de la acción es:

$$\frac{\text{RESULTADO DEL EJERCICIO}}{\text{NÚMERO DE ACCIONES}}$$
$$\frac{22,050}{1,500}$$

Precio de la acción = \$15.00

Una vez obtenido el precio de la acción, el número de acciones que debe recibir el trabajador por 7,200 USD del plan de compensación RSU es:

$$RSU = \frac{\text{Monto del plan RSU}}{\text{Precio de la acción}}$$

$$RSU = \frac{7,200}{15}$$

$$RSU = 480$$

Por lo tanto, el trabajador debe recibir 480 acciones anualmente a cambio de renunciar a 7,200 USD en salario.

Resultados obtenidos y análisis

La lógica bajo este enfoque es que, el trabajador está actuando como un inversor no como un empleado; durante el tiempo de duración del contrato el trabajador puede generar un nivel de rentabilidad mayor al estipulado en el plan de compensación esto sucede porque como habíamos mencionado anteriormente el RSU presenta mayor ventaja en cuanto a la cotización de las acciones, las cuales fluctúan de acuerdo a las condiciones del mercado. Suponiendo que, a la fecha de adjudicación el precio de las acciones cotiza en el mercado a un precio de 20 USD, el trabajador debería recibir 9,600 USD (480x20) es decir la evolución del precio de las acciones permitió generar una rentabilidad adicional de 2,400 USD, 5 dólares adicionales por acción. Si la cotización de la acción es menos de 15 dólares, el trabajador recibirá 7,200 USD, es decir, el empleado no se ve afectado por la caída en el precio de las acciones esta es una de las mayores ventajas de este plan de subvención.

Para la empresa realizar esta transacción representa una dilución en acciones, una dilución hace referencia a la disminución en el porcentaje de propiedad de los accionistas existentes de una compañía como resultado de la emisión de nuevas acciones, sin embargo, bajos estos precedentes, la dilución es necesaria debido a que las empresas tienen necesidades de infundir capital en sus operaciones, además de cumplir con los pagos a sus empleados. En el estudio de caso de ALFA S.A. realizar esta operación implica una dilución en acciones del 32% (480 / 1,500). Este punto es evaluado por las empresas que desean realizar este modelo de subvenciones y que además consideran una oportunidad de expansión económica.

Los planes de subvenciones en RSU han tenido un gran éxito a nivel mundial en la alineación de los intereses de los empleados con los de los accionistas, por otro lado, como parte de la planeación financiera de los beneficiarios de este plan, deben considerar el ámbito tributario puesto que los rendimientos económicos generados son considerados como ingresos ordinarios.

Conclusiones.

La propuesta de incorporar RSU como parte de la retribución salarial a los trabajadores, representa una alternativa ante la crisis económica, la compensación de capital bajo el establecimiento de este plan puede abordar los problemas de la agencia incentivando la productividad, dado que los empleados también se compensarán en función del rendimiento de la empresa.

Las unidades de acciones restringidas se consideran una mejor compensación de capital en comparación con las opciones de acciones, ya que las RSU han proporcionado protección a la baja de las acciones y en contraste a esto los empleados pueden beneficiarse con el crecimiento de la empresa.

A través de este plan de subvención las empresas pueden realizar reasignaciones de capital hacia inversiones en, maquinaria, nuevas líneas de negocios y expansión a nivel internacional.

Una extensión importante a esta investigación es realizar estudios posteriores que permitan evaluar las consecuencias financieras para las empresas que otorgan este tipo de planes de compensación, así como las implicaciones tributarias de su aplicación.

Las RSU están ganando popularidad rápidamente debido a sus beneficios sobre las otras compensaciones de capital, para las empresas esta es una oportunidad atractiva tanto porque significa pagar menos efectivo en los salarios de los empleados a corto plazo, como para incentivar a los empleados a cooperar en el desarrollo de la empresa.

Referencias

[1] Nordhaus, W., & Samuelson, P. (2002). Economía. España: McGraw - Hill. Pág. 26. ISBN. 84-481-3632-2. México 2002.

[2] Baskin J. "CORPORATE LIQUIDITY IN GAMES OF MONOPOLY POWER". JSTOR. 69 (3). 312-319. URL: <http://www.jstor.org/stable/1927239>. Estados Unidos. 2014.

[3] Bao J., Wu A. "EQUALITY AND EQUITY IN COMPENSATION". Harvard Business School. 17 (4). URL: https://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/17-093_b4f6e873-ad56-4f49-a6b8-0d7b50cd07ab.pdf . Estados Unidos. 2017.

[4] Yahoo Finance. Cussen, M. " HOW RESTRICTED STOCK AND RSUs ARE TAXED". URL: <https://ca.finance.yahoo.com/news/restricted-stock-rsus-taxed-165000142.html> Fecha de acceso: 30.05.2020.

[5] WallStreetMojo. Vaidya, D. "RESTRICTED STOCK UNITS". URL: <https://www.wallstreetmojo.com/restricted-stock-units-rsu/> Fecha de acceso: 01.06.2020.

[6] Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). "IMPACTO ECONÓMICO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE DE LA ENFERMEDAD POR CORONAVIRUS (COVID-19)". URL: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45602/1/S2000313_es.pdf . Fecha de acceso: 01.06.2020.