

La Finalización del Contrato de Trabajo y las Stock Options

Por Alejandro González Rossi

I. Introducción [\[arriba\]](#)

En el Derecho del Trabajo y debido a su juventud histórica desde su origen fáctico - mediados del siglo XIX-, y su origen documentado internacional -Tratado de Versailles-, [1] ha implicado la aparición de nuevas prácticas en el desarrollo de las relaciones laborales, que pueden conllevar conflictos con los principios e institutos que las informan, lo que hace absolutamente necesario e imprescindible el estudio especializado de las nuevas situaciones con la finalidad de dar un adecuado tratamiento jurídico a las mismas.

Una de esas prácticas, y que ya puede ser caracterizada como habitual en las grandes empresas, lo constituye la modalidad de pago de prestaciones laborales mediante la entrega de acciones a los empleados, práctica conocida en el mundo anglosajón como *Stock Options Plans*, y que en el derecho continental iberoamericano se denomina usualmente como planes de opción de compra de acciones.[2]

Es evidente que en la actual práctica del Derecho Laboral Argentino -aunque se reconoce que esto se ha dado mas extrajudicialmente que en los estrados de los Tribunales- ha comenzado a producirse conflictos entre la aplicación irrestricta a los S.O.P. y las normas de orden público del contrato de trabajo, recurriéndose a la interpretación analógica en la conclusión jurídica a efectuar, siendo deseable en realidad el dictado de una legislación que contemple a las *stock options*, poniendo fin por medio de la intervención del legislador a las controversias que la aplicación de esta forma de contraprestación implica.

En el trabajo que continuará, se procederá al estudio de la problemática en torno a la terminación del contrato de trabajo y los S.O.P. en la legislación, doctrina y jurisprudencia argentina, teniendo en cuenta también el Derecho Comparado de España, dado el desarrollo y las decisiones judiciales en el tratamiento de estos planes que se ha dado en dicho país, que consideramos aplicable en algunos casos por sus similitudes al Derecho del Trabajo Argentino.[3]

No desconocemos y entendemos que en el estudio de las *stock options* tiene una indudable importancia la normativa societaria, previsional, fiscal, penal tributaria, y también el caso interesante de la problemática de control de oferta pública,[4] pero en el presente trabajo trataremos únicamente la temática derivada de la finalización del contrato de trabajo cuando existen pactadas *Stock Options*, en el mismo, ofreciendo algunas soluciones que entendemos pertinentes, partiendo de la base de un breve estudio sobre su origen, definición, estructura y fases.[5]

II. Orígenes y fines de Las *Stock Options* [\[arriba\]](#)

Para poder introducirnos al estudio de los *Stock Options Plans*, tenemos que recordar que el origen de los mismos se sitúa a mediados del siglo pasado con la aparición de algunas ideologías que planteaban que debía participarse al personal en relación de dependencia a los fines de que el mismo tuviera la suficiente conciencia, mediante una adecuada distribución de la propiedad, que permitiera al trabajador superar su incapacidad para la obtención de réditos residuales, los que constituyen el ingreso de los propietarios -empleadores-. [6]

No obstante, no fue hasta los años ´70 que comenzaron a desarrollarse estos planes para trabajadores, principalmente en los EE. UU., donde se los dotó de importantes beneficios impositivos. A partir de su desarrollo en el país del norte, con su pujante industria y empresariado, comenzaron a extenderse a Europa, y hoy, en estado que puede decirse de escaso pero creciente desarrollo comienzan a implementarse en nuestro país.

Es preciso destacar sin embargo que los planes de opción sobre acciones tienen verdaderamente una finalidad histórica distinta a la de una supuesta concientización de la masa obrera, y en realidad están hoy dirigidas principalmente a maximizar el valor de la empresa mediante la potenciación del valor del título representativo del capital -la acción- a través de la promesa de entrega a los trabajadores de participaciones accionarios. Los S.O.P. se presentan entonces como elemento motivador del trabajo, ya que los trabajadores podrán entender que su mayor esfuerzo en la valorización de la empresa tendrá un rédito personal, que permite una motivación extrínseca suficiente[7] que es la obtención de títulos accionarios que les den mejores ingresos, y como consecuencia de dicha motivación, es que se deriva el carácter de pertenencia del trabajador con la empresa, al tener atada las expectativas de ganancia futura al mejor desenvolvimiento de la empresa, y, por tanto, tener alineados sus objetivos con los de los accionistas, de los que tiene la posibilidad de ser un futuro socio, o aunque sea simplemente puede vender las acciones recibiendo el precio a cambio.[8] Agregamos que un buen incentivo como los S.O.P. puede atraer a los mejores talentos, sabedores que su esfuerzo conjunto con el de todos los trabajadores de la empresa puede redundar claramente en beneficios patrimoniales directos en el tiempo. Ello también lleva a que muchas veces, tratándose de personal clave con acceso a la información del *know how* de la empresa, se vincule usualmente a los planes de opción con pactos de no competencia, por lo que también se ha dicho que "...dado que la finalidad fundamental de este sistema retributivo es fidelizar al trabajador o, lo que es lo mismo, motivar su trabajo y su permanencia al lado de los intereses empresariales, no es extraño que dicho pacto pueda también anudarse a pactos de no competencia durante y después de la vigencia del contrato de trabajo."[9]

En consecuencia la finalidad de las *stock options* en la actualidad, al margen de sus orígenes ideológicos de redistribución política de los ingresos, se encuentra claramente dirigida a la búsqueda de la fidelización y atracción de personal mediante la motivación extrínseca que a los mismos puede darles el hecho de poder obtener una ganancia futura lograda mediante el esfuerzo individual y colectivo.

2) Definición de los Stock Options Plans.

Los *stock options plans*, en una traducción literal del inglés implican tanto como decir "planes de opción sobre acciones". Es claro en consecuencia que en principio implican evidentemente un acto jurídico mediante el cual una parte le otorga a la otra la opción de obtener títulos representativos del capital.[10] En otras palabras, puede hablarse de los planes de opción como aquel en el cual una parte le da a la otra la opción de adquirir acciones de una sociedad a un precio predeterminado en un tiempo determinado.

No se exige necesariamente de esta traducción entonces que las partes contratantes se encuentren vinculadas por una relación de empleo, siendo que en realidad puede perfectamente tratarse de un negocio oneroso de especulación financiera. En tal sentido, se define al contrato de opciones como "... un contrato por el cual el lanzador (vendedor) por una determinada cantidad de dinero denominada "prima", otorga al titular (comprador) el derecho a exigir al lanzador dentro de un período determinado de tiempo, la compra o venta de una cierta cantidad de títulos valores (lote), a un

precio fijo predeterminado “precio de ejercicio.”[11]Sin embargo dejamos constancia que en principio esta definición del contrato de opciones, no necesariamente se dirige al contrato de trabajo, motivo por el cual entendemos que en realidad la definición expuesta no tendría plena aplicación al tema en estudio. Por otro lado, es habitual que tampoco se exija en estos planes que el trabajador pague la prima, que implica su acceso a la opción, lo que en consecuencia en nuestra opinión implica directamente que la definición financiera de los S.O.P. no tiene asidero en cuanto los mismos son otorgados a trabajadores por su relación laboral[12], por lo menos tal como estos planes se instrumentan habitualmente en las contrataciones laborales.

Sin perjuicio de las innumerables definiciones que se han dado en el ámbito doctrinario y judicial, creemos que la mejor definición de las *stock options*, y que permite distinguirlas de otras prestaciones es que las mismas son un sistema de remuneración complementaria incluidas en el marco del contrato de trabajo mediante el cual la parte empleadora, se obliga frente a la trabajadora al pago de parte de su salario representada en títulos accionarios y/o en referencia a índices de partes representativas del capital, de acuerdo con las modalidades que el mismo acto establece con las limitaciones del orden público laboral.

De esta definición surge que:

-Es un sistema de remuneración complementaria, dado que son una especie de retribución que no se dirige a satisfacer las necesidades habituales e inmediatas del trabajador, lo que deriva concretamente de los fines y plazos que habitualmente son requeridos para hacer posible el ejercicio de las opciones.

-Solamente puede hablarse de competencia del Derecho del Trabajo si las opciones son pactadas en el marco de una relación de dependencia. En cualquier otro caso, serán otras de las ramas del derecho las que se dirijan a resolver los conflictos que surjan de ellas.

-Existe siempre una obligación de la parte empleadora a pagar parte del salario del trabajador en títulos y/o en referencia a índices accionarios. Si la referencia es a ganancias o utilidades de la empresa, no nos encontramos con la problemática de las *stock options* en el Derecho Laboral.

-Finalmente, el pago se efectúa de acuerdo con las modalidades pactadas siempre teniendo en cuenta el carácter intervencionista de las leyes de trabajo.

Mediante esta definición, entendemos que quedan comprendidos todos los supuestos posibles de pago en acciones a dependientes de una empresa a los fines del presente estudio.

III. Las Fases de los S.O.P. [\[arriba\]](#)

Se ha señalado que los planes de opción tienen cuatro fases distintas, las que serían las siguientes:[13]

- i) Concesión de la opción.
- ii) Posibilidad de ejercicio de la opción.
- iii) Compra de las acciones.
- iv) Venta de las acciones.

La primera fase comprende el período que transcurre desde la concesión de las opciones en forma gratuita u onerosa -con prima, para los que consideran que la onerosidad del trabajador solamente consiste en la entrega de dinero por este- hasta la fecha en que se dispone que el dependiente pueda optar por la compra.

La segunda fase comprende, de acuerdo al sistema que se determine, el período de tiempo en que el trabajador puede ejercer la opción. Los sistemas utilizados pueden ser el americano, que implicará un período de tiempo en el cual el dependiente tiene la facultad de optar, o el sistema europeo, en el que la opción debe ser ejercida en una fecha fija.[14]Álzaga Ruiz, denomina a la fecha de ejecución como *vesting date*.

La tercera fase implicará el ejercicio de la opción, es decir la adquisición de las acciones en forma total o parcial por parte del trabajador.

Finalmente, la cuarta fase comprende el *transfer*, es decir la venta de la acción por parte del trabajador, y la obtención del dinero en efectivo para este.

Consideramos que el tener presente el *iter* de la vida jurídica de los S.O.P. desde que se celebran hasta su venta, implicará directamente la determinación de cuales son los derechos de los trabajadores sobre las opciones ante los conflictos laborales que puedan surgir, y destacamos que en el caso de los planes del tipo de las *phantom stock* o de los *stocks appreciation rights*,[15] evidentemente la fase tres queda subsumida en la cuatro, dado que en estos casos el trabajador percibe dinero obtenido como consecuencia de índices accionarios, mas no obtiene la transferencia a su nombre de acciones.

IV. Las modalidades de los actos jurídicos y las *stock options* [\[arriba\]](#)

En el Derecho Privado se ha estudiado exhaustivamente las llamadas modalidades de los actos jurídicos, las que en el derecho argentino son la condición, el plazo y el cargo, e implican estipulaciones accesorias que restan plenitud a la obligación principal.[16]Debido a la estructura misma de los planes de opción de sobre acciones, entendemos que los mismos pueden estar sometidos a cualquiera de las dos primeras modalidades.[17]

La condición es una cláusula por la cual la adquisición o la pérdida de un derecho se subordinan al acaecimiento de un hecho futuro e incierto (art. 528 CCivil). La condición es suspensiva si de su cumplimiento depende el nacimiento de un derecho y resolutoria si de su cumplimiento depende la extinción del mismo, lo que implicará en el primer caso que el acto jurídico no produce efectos hasta el acaecimiento de la condición, y en el segundo produce efectos inmediatamente, hasta el cumplimiento de la condición.

El plazo es la cláusula por la que se difiere o limita en el tiempo los efectos de un acto jurídico, pero el hecho es, a diferencia de la condición, fatalmente cierto. También el plazo se subdivide en suspensivo y resolutorio, en los mismos términos que la condición.

El Tribunal Supremo en España sostuvo en una causa sometida a su jurisdicción que los planes de opción de que trataba la misma no son obligaciones condicionales, sino que implican un plazo o término, un requisito o elemento inicial al que se sujetan los trabajadores dentro del plan.[18]

En nuestro país, alguna doctrina suscribe la postura de considerar a los S.O.P. como sometidas a la modalidad de plazo, agregando que se trataría del término suspensivo.

En tal sentido se sostiene en cuanto al carácter de plazo que “Los rasgos distintivos de esta modalidad de obligaciones concurren en el caso de los planes de adquisición de acciones.

En efecto para la adquisición de las Stock Options debe tratarse de (i) un hecho futuro (el permanecer en la empresa hasta determinada fecha); (ii) un hecho necesario (que se verificará indefectiblemente salvo renuncia voluntaria del trabajador o despido justificado, en cuyo caso el derecho se pierde) y (iii) no retroactivo (el derecho se torna exigible a partir del vencimiento y hacia el futuro, en cambio en las obligaciones sujetas a condición, cumplida ésta los efectos se retrotraen al día en que se contrajo, confr. art. 543, C.C.). El ejercicio (no el derecho) efectivo de las *Stocks Options* se encuentra sujeto a un plazo futuro y cierto, que se halla previamente fijado en el contrato que da origen al plan, es decir que se conoce de antemano.” [19]

Ahora bien, consideramos que sin perjuicio de que algunos planes pueden ser considerados como sujetos solamente a la modalidad de plazo, entendemos que ello en realidad dependerá de cual es la redacción de las cláusulas contractuales a las que la adquisición de las acciones se subordine, y que además no es extraño en la práctica profesional la celebración de estos acuerdos de pago al personal con títulos accionarios en que no se nos muestra la sola configuración del plazo como modalidad que afecta la obligación principal.

Efectivamente, puede concebirse que se otorguen opciones sobre acciones en una fecha determinada en el tiempo futuro, lo que puede configurar un plazo, pero si además se impone al trabajador el cumplimiento de otros hechos, como puede ser la *performance* personal, la evolución del mercado de las acciones, las ganancias del grupo de empresas, etc., consideramos que difícilmente puede considerarse plazo a dichos requerimientos previos, que a nuestro entender son contingentes y como tales no puede reputarse como fatales o ciertos. Aún más, dado que las principales finalidades de los S.O.P. son la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo y su contratación al mismo, es que estimamos que en realidad será difícil que se otorgue al trabajador la posibilidad de ejercer una opción de compra sometida a un hecho fatalmente cierto aun cuando el mismo no se encontrara prestando servicios, aunque entendemos que ello dependerá de lo convenido en oportunidad de contratar.

En cuanto al efecto retroactivo que se menciona por los partidarios de considerar a los S.O.P. como plazo, nos parece que no se encuentra bien delimitado el tema. Si bien es cierto que el art. 534 del Código Civil sienta el principio de la retroactividad en las condiciones, hay que señalar que, a modo de ejemplo, el otorgamiento de opciones sobre acciones sujetas a un tiempo futuro y una *performance* determinada, implica por un lado el cumplimiento de un plazo, y por el otro una condición suspensiva - la *performance*-, que cumplida implica el nacimiento del derecho a opción del trabajador, por lo que el contrato se considera como concluido desde su celebración, pero cuyos señalados efectos retroactivos en nada complican el entendimiento de que se trata de una condición y no un plazo. En tal sentido, Guillermo A. Borda,[20] sostiene que las partes pueden disponer que la condición no tiene efectos retroactivos, y aún más, señala que este efecto no se aplica a contratos sucesivos como el de trabajo, salvo estipulación expresa de los contratantes, con lo que el tema de la retroactividad no tendría importancia a los fines de discernir a que tipo de modalidad de los actos jurídicos se encuentran sometidos los planes de opción.

La distinción de si los S.O.P. son condición o plazo no es baladí, toda vez que, por ejemplo, si llegáramos a la conclusión de que únicamente los planes implican plazo suspensivo, los mismos deben considerarse en principio como acuerdos apodícticos, en los que el dependiente tarde o temprano se hará con las acciones -salvo determinadas circunstancias como la renuncia *ante tempus* durante la fase uno del plan, o el despido justificado en el mismo período anterior a la opción, y ello por los argumentos que se

expondrán en su lugar en este mismo trabajo- mientras que en el caso de concluir que los planes de opción son condición, la consecuencia posible es que el trabajador puede no percibir nada por tratarse de un hecho externo incierto -baja *performance* individual o colectiva, no superación de valores predeterminados, etc.-

Evidentemente, no es la misma posición jurídica la de una sociedad que ante el despido antes del término -plazo- pretende no indemnizar al trabajador por las opciones, que la posición de que en realidad nunca se hubiera cumplido la condición - sin culpa del empleador- a la que las mismas se hallaban sometidas.

Por otro lado, la nulidad por condición puramente potestiva a la que se apela en los casos de despido del trabajador sin justa causa[21] rige en el caso de la modalidad de condición, y no en la de plazo. En otras palabras, si consideráramos que los planes de opción se encuentran solamente sujetos a plazo, no puede apelarse a la prohibición de dicho artículo, toda vez que si en realidad se tratara de hechos futuros pero ciertos no se puede hablar de obligaciones sometidas a la voluntad de la parte.

Consideramos que habitualmente el verdadero encuadre legal en un plan de opciones que comprende una modalidad condicional adicional al simple cumplimiento de un plazo, sería el art. 539 del Código Civil, en cuanto dispone que “La obligación contraída bajo la condición de que un acontecimiento sucederá en un tiempo fijo, caduca, si pasa el término sin realizarse, o desde que sea indudable que la condición no puede cumplirse.”.[22] Es así que en nuestra opinión y si un plan de pago con acciones se encuentra únicamente sometido a condición, o al cumplimiento de la misma en un plazo determinado, y se produce por ejemplo un despido incausado no habiendo sido ejercidas las opciones, del juego sistemático de los arts. 539 y 542 del Código Civil se puede entender que entonces la condición se habría cumplido, y por ende en principio debería erogarse inmediatamente al trabajador su prestación, sin espera de plazo alguno.[23] A contrario, si se considerara que el plan se encuentra sometido únicamente a plazo, y no habiendo sido ejercidas las opciones, entonces por los arts. 570 y 571 del Código Civil no podría erogarse los S.O.P. hasta una vez transcurrido el mismo, aún en el caso de un despido incausado, y el (ex) trabajador debería esperar para el ejercicio de la opción al cumplimiento del término.[24]

Sostenemos que en nuestra opinión y debido a sus finalidades, la mayoría de los planes de opción sobre acciones deberían encontrarse sometidos en el Derecho Argentino a la modalidad que podemos denominar como de plazo-condición que surge de los arts. 539/40 del Código Civil, sin perjuicio de que pueden las partes pactar otros modos, lo que conlleva que los S.O.P. deben ser sometidos a un examen minucioso por parte de los intérpretes a los fines de que sea posible obtener las soluciones de los conflictos que puedan generar los mismos.

V. La normativa nacional referida a las Stock Options [\[arriba\]](#)

En nuestro país no existe una legislación sistematizada ni referida en profundidad a los S.O.P. Las únicas normas que mencionan y reglamentan al pago con acciones a empleados son las leyes 23.696 -de reforma del Estado-, la Ley 23.576 -de obligaciones negociables, LON- y los decretos 156/89 -reglamentario de la LON- y 677/01 -de transparencia en el mercado de capitales-. También podemos referir al art. 132 de la LCT, en tanto menciona que “La prohibición que resulta del art. 131 de esta ley no se hará efectiva cuando la deducción, retención o compensación responda a alguno de los siguientes conceptos:...g) Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en que presta servicios...”. No descontamos por supuesto una norma indirecta como puede constituir el 14 bis de nuestra constitución nacional, pero no presentamos en esta oportunidad dicho tema.[25]

Ahora bien, en el caso de la ley 23.696 no puede propiamente sostenerse que se regula respecto a las *stock options*, dado que sus fines puramente políticos de privatización de empresas estatales no se condicen con la finalidad del instituto en estudio - fidelización y mejora en la prestación del trabajo-, y porque además el origen del plan sería legal, no contractual.[26] En cuanto a la LON, esta regula únicamente respecto a planes de participación en que se procede a la entrega directa de acciones al personal en sociedades cotizantes en bolsa, sin someterlas a una opción futura y no comprendiendo a los planes de opciones relacionados a índices accionarios que no implican la entrega de título alguno como pueden ser las S.A.R. y las *phantom*. Asimismo se dispone la gratuidad de los planes y la igualdad para todos los dependientes, con una indisponibilidad de tres años por parte de los mismos.

Finalmente, el Decreto 677/01 se encuentra dirigido principalmente a los aspectos formales de implementación de *stock options*, y que a consecuencia de los fines de transparencia en el mercado de capitales con que fuera sancionada la regulación, y para protección de inversores de sociedades sometidas a las normas de la Oferta Pública, las mismas se encuentran obligadas a presentar como nota complementaria en sus estados contables las modalidades de remuneración del directorio y la política de remuneración de los cuadros gerenciales, incluyendo los de las sociedades controladas.

Específicamente el Decreto se refiere - como también lo hace la LON- a la posibilidad de entrega de acciones pero en el contexto de un plan de participación para el personal, emitidas como bonificación y se señala en el art. 69 del mismo que el total de acciones destinadas al personal no puede superar el 10 % del capital social, lo cual debe ser resuelto por Asamblea, en que se decidirá si la integración se efectúa con utilidades líquidas o reservas libres, o si deben ser integradas por los beneficiarios. Es preciso señalar que este cuerpo legal sí regula directamente respecto a las *stock options*, haciendo referencia a opciones sobre acciones a emitirse o emitidas -tal como surge del art. 67-, y se dispone que las mismas pueden ser otorgadas en las sociedades autorizadas a efectuar oferta pública a los Directivos y gerentes de la sociedad, siendo la norma específica que hace referencia a esta posibilidad la contenida en el art. 74 del Decreto.

En cuanto al art. 132 de la LCT, se refiere al apoyo para la adquisición de acciones por parte de empleados que pueda darse desde la empresa, constituyendo una excepción de la prohibición de compensación, deducción o retención general que puede efectuar el empleador sobre la remuneración del trabajador cuando se trate de dicho acto jurídico,

En consecuencia, de la escasa y asistemática legislación argentina sobre los S.O.P., surge que ninguna normativa hace mención de planes de opciones de acciones para personal dependiente, sino que solamente se hace referencia a la entrega de acciones adquiridas o emitidas por la sociedad y puestas a nombre de los mismos en el carácter de planes de participación del personal, y por tanto no existiendo opción alguna, o solamente se regula muy escasamente y en forma meramente enunciativa respecto a planes de opción para directivos o gerentes[27] en sociedades cotizantes -Dec. 677/01-. Por tanto, puede sostenerse la casi absoluta orfandad normativa en cuanto al tratamiento de aspectos del Derecho del Trabajo en el desarrollo y ejecución de las *stock options*. [28]

Ello conllevó a que ante el conflicto de derecho referido a las mismas, las únicas soluciones posibles han procedido del ámbito del pretorio judicial,[29] mas bien escaso hasta hoy, y también de algunos aportes de la doctrina -que tampoco ha sido muy extensa-, y por ese carácter desregulado -por lo menos de manera directa- en que se encuentran las *stock options* deberemos ir con cuidado de no dar tratamiento apodíctico a los casos en cuestión, porque como se ha sostenido “tales planes tienen

características muy distintas que pueden hacer por ello imposible desde el punto de vista jurídico laboral un tratamiento único, una respuesta universal para todos ellos”.[30]

VI. La Extinción del contrato de trabajo y las *Stock Options* [\[arriba\]](#)

Tal como surge de diversas disposiciones de la LCT, el contrato de trabajo en la República Argentina tiene numerosas formas de extinción. Algunas de ellas derivan de situaciones que por sí mismas producen la disolución del contrato de trabajo, tales como por ejemplo la muerte del trabajador, mientras que otras habilitan a las partes a dar por terminado el vínculo -ej. injuria laboral-, pero necesariamente de la finalización del vínculo jurídico entre el empleador y el trabajador surgen diversas consecuencias, que varían de acuerdo al tipo de extinción.

Ello conlleva la importancia de tratar la cuestión referida a cuales son los derechos del empleado cuando se extingue su contrato de trabajo encontrándose estipulado un plan de opción sobre acciones con su empleador. Sostenemos que en estos casos, las consecuencias de sus derechos a reclamar el cumplimiento del mismo serán distintas teniendo en cuenta tres variables referidas a la estructura y convención sobre los *stock options* a las que hemos aludido *supra*: i) causal de extinción; ii) fase o período de los *stocks options* en que se produjo la extinción; y iii) la modalidad a la que se haya subordinadas las opciones.

Preliminarmente y como directriz genérica, entendemos que en cualquier caso si en el *iter* de desarrollo de un plan de opción sobre acciones el mismo se encuentra en las fases tres o cuatro -descriptas *supra*, págs. 8/9-, no puede plantearse problema alguno respecto al derecho sobre el mismo que tendría el trabajador, ya que en ambos casos tanto las opciones, como el dinero producto de su venta, se encontrarían en el patrimonio del empleado con su derecho de propiedad totalmente perfeccionado.[31]

Es entonces que el problema interpretativo surge en nuestra opinión de los derechos que pueda reclamar el trabajador cuando la extinción del contrato de trabajo se produce durante las fases uno y dos de un plan de opciones. A continuación trataremos causales de extinción comunes del contrato de trabajo, tales como la renuncia, el despido con causa y el incausado, y el mutuo acuerdo, analizando los derechos que surgen de dichas situaciones.[32]

VII. La renuncia [\[arriba\]](#)

La renuncia es el acto mediante el cual el trabajador decide en forma voluntaria no continuar con la relación de trabajo. Mientras que el empleador también en nuestro derecho puede decidir la finalización del contrato de trabajo por su sola voluntad pero con la obligación de indemnizar, debido al régimen constitucional de estabilidad impropia, el trabajador se encuentra prácticamente con un derecho ilimitado en cuanto a su ejercicio.[33] Por ello, si bien el contrato de trabajo nace legalmente con vocación de permanencia en el tiempo, el art. 240 de la LCT faculta al trabajador a efectuar denuncia del mismo sin causa, y con la sola obligación de preavisar. Siendo que la renuncia en consecuencia constituye un acto voluntario del trabajador, se destaca en consecuencia que el empleador no debe indemnizar, salvo especiales casos, tales como por ejemplo los viajantes de comercio en cuanto a la indemnización por clientela, o la mujer embarazada, en cuanto a la indemnización especial por tiempo de servicio.[34]

En cuanto a los derechos del trabajador ante su renuncia habiendo un sistema de remuneración que incluya *stock options*, consideramos que si el plan se encuentra en la

primera fase, estando pendiente el ejercicio de la opción, el empleado no tendría derecho creditorio alguno contra el empleador, aún cuando las opciones hubieren sido sometidas únicamente a plazo, dado que el plan de opciones es accesorio del principal -el contrato de trabajo-, y en virtud del mandato del art. 525 del CC,[35] extinguido el contrato principal, ello conlleva la extinción de las opciones que son un accesorio del mismo. Por ello si los S.O.P. son otorgados teniendo en vista el objetivo de fidelización y permanencia del trabajador, lo cual no es cumplido por este toda vez que decide finalizar la relación laboral con anterioridad a la fecha de opción, el mismo carece de derecho alguno. También carece el empleado de derechos en el caso de contrato sometido a condición, o de plazo-condición del artículo 539 del CC, ya que la misma no se cumpliría por su exclusiva culpa.

Distinta es la situación en la segunda fase, que recordamos que era el período de tiempo que el trabajador tenía para ejercer su opción, y que podía ser por sistema americano -facultad de elección en un período de tiempo- o europeo -en un día fijo-. Puede darse el caso que el empleado ya ha cumplido el período de tiempo al que estaba sometido el ejercicio de la opción, pero aún no la ejerció. Por otro lado, y dentro del sistema europeo, es posible que el día fijo no coincida con el último día de prestación de tareas por el cual el trabajador cumple el lapso de tiempo de fidelidad y permanencia. Dejamos constancia que se ha sostenido por ejemplo que el cese voluntario implica a diferencia del despido improcedente que el trabajador perdería su derecho a ejercitar las opciones.[36]

No coincidimos con esta última opinión, dado que si en realidad con los S.O.P. el empleador remunera a su trabajador por la contracción, fidelidad, y permanencia en su trabajo en un período de tiempo determinado, y ese lapso fue cumplido por el trabajador, no nos parece tan claro sostener que perdió su derecho a ejercer la opción cuando dicho plazo fue cumplido en su totalidad y creemos que en realidad habrá que apelar a una adecuada interpretación de las cláusulas contractuales referidas a las opciones, para determinar la modalidad a la que se sometió la concesión de las mismas y recién entonces discernir cual es la facultad del trabajador de ejercerlas.

Por ello, si hipotéticamente los S.O.P. se encontraran sujetos únicamente a un plazo sin referencia alguna a la permanencia del trabajador, y en las situaciones de los sistemas americano y europeo citados antes, entendemos que la renuncia no puede de ninguna manera implicar la pérdida del derecho de ejercer las opciones, dado que el mismo ya se encuentra incorporado al patrimonio del trabajador, por lo que dentro del período del tiempo -sistema americano- o en el día fijado -sistema europeo-, podrá ejercer sus opciones. Por otro lado, si la opción se encuentra sujeta a condición dentro de un plazo -supuesto mas frecuente que la implementación del plazo puro y que alude a los arts. 539/40 del CC- también el empleado conservaría su derecho de opción, ello si la condición se hubiera cumplido dentro del término. Concluimos entonces que en cualquier caso de los planteados *supra* el trabajador adquirió un derecho, el de opción, que podrá ejercitar aún si renunció, siempre y cuando se encontrare en la segunda fase del *iter* de las S.O.P.

En el caso hipotético de un plan sometido a condición simple -de difícil implementación en el marco de un contrato de trabajo- y si no estuviera cumplida puede sostenerse que la renuncia impide la adquisición de las acciones a los trabajadores.

Finalizamos diciendo que no vemos objeción alguna a someter -como condición - a que el ejercicio del derecho de opción exija que el empleado se encuentre en relación de dependencia con la empresa al momento efectivo de ejercerlo. Es por esto que entendemos importante la redacción y el entendimiento de que las *stock options* pueden ser sometidas a condición -en el caso permanencia para optar- y que si el trabajador aun cumplidor con el plazo -el período de tiempo de fidelidad y

permanencia- no cumplió con la condición -prestar efectivamente tareas para la empresa al momento del ejercicio de la opción-, entonces no sería acreedor de las opciones sobre acciones cuando el contrato finalizara por su renuncia, pero ello sería como consecuencia de no haberse cumplido una modalidad -una condición- a la que el plan se hallaba limitado.[37]

VIII. El despido directo causado [\[arriba\]](#)

El despido directo con causa es el acto jurídico unilateral por el que una de las partes pone fin a la relación de trabajo, fundada en un hecho o circunstancia que la ley determina como suficiente para impedir la prosecución de la misma. Es técnicamente la extinción de un contrato por resolución., siendo preciso agregar que el despido directo causado tiene que implicar una injuria, en el sentido de estar motivado en el incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo.[38]

En nuestro derecho, el art. 242 dispone que “Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso”. Dentro del sistema argentino no existe una enumeración de causales, quedando las mismas libradas a la valoración judicial que se haga de ellas, sin perjuicio de que la ley menciona en forma específica por ejemplo el abandono de trabajo -art. 244 LCT-.

En el Derecho Español si son mencionadas varias causales, principalmente en el art. 54 ET, en cuanto hace referencia a impuntualidad, desobediencia, ofensas verbales y físicas a trabajadores, disminución en el rendimiento, etc., aunque la laxa redacción de algunos supuestos, como la transgresión a la buena fe y el abuso de confianza, permiten recurrir a otras causales no mencionadas legalmente.

Ahora bien, deviene necesario preguntarse si el despido directo con justa causa (injuria) implica la pérdida de todo derecho a los *Stock Options Plans* por parte de los empleados. En tal sentido debemos señalar que el despido con justa causa implica para el trabajador la pérdida de todo derecho indemnizatorio, teniendo en nuestro país como crédito únicamente los días trabajados, y las vacaciones y el sueldo anual complementario proporcional, dado que estos rubros de ingresos se devengan con el paso del tiempo, pero generándose la incertidumbre respecto a si ante la injuria del trabajador no obstante debe mantenerse sus acreencias sobre un plan de opciones.

Entendemos que en la primer fase del plan, y existiendo un despido causado -siendo tal el que no fuere cuestionado por el trabajador, o decidido como ajustado a derecho en sede judicial- ningún derecho sobre las acciones podrá adquirir el mismo si el plan se encontrare sometido a la condición, ya que la misma no se cumpliría por su exclusiva culpa. Tampoco el trabajador tendría derecho a las opciones en caso de un plan sometido a plazo, porque siendo el mismo una obligación accesoria del contrato principal, extinguida esta última también se extingue la primera.

Distinto entendemos el caso cuando el despido se produce en la fase número dos del plan. En la misma, el trabajador adquirió un derecho a ejercitar la opción, ya sea por el sistema americano como el europeo, en lo que resulte aplicable, encontrándose el dependiente con el derecho adquirido -en principio- a optar, por lo que consideramos que en esta situación, aún en el caso de que la empresa pudiera haberlo considerado legítimamente despedido por su culpa, debe sin embargo respetar el derecho del mismo de ejercer su prerrogativa y exigir la entrega de las acciones.

Por supuesto que esto será posible únicamente si la adquisición del derecho de opción tuvo eficacia plena, es decir que se hubiera producido el cumplimiento de la condición y/o el plazo al que dicho derecho se encontraba subordinado. Ergo, aún cuando el trabajador hubiera adquirido el derecho de optar, si dicho derecho hubiera sido condicionado a su permanencia en el plantel de la empresa, o a que el trabajador no hubiera sido despedido con causa en el *vesting date*, el mismo no sería acreedor de los títulos.

En consecuencia, entendemos que en caso de despido con causa solamente cuando el mismo se produce en la primera fase de los S.O.P. o en la segunda fase con condición de permanencia al momento de optar el trabajador puede no tener derecho al *transfer* de las acciones a su nombre. Puede agregarse también la hipótesis del plan sometido condición simple dentro de este grupo en que el despido con causa impediría la facultad del trabajador, pero en cualquier otro caso estimamos que el empleado es legítimo acreedor, debiendo percibir los montos o las acciones correspondientes.

IX. El despido directo incausado y el indirecto [\[arriba\]](#)

El despido directo sin causa es el acto jurídico unilateral por el que el empleador decide en forma arbitraria dar por finalizado el contrato de trabajo mientras que el denominado despido indirecto es la decisión del trabajador de efectuar denuncia del contrato de trabajo ante los incumplimientos del empleador, que constituyan injuria suficiente que no permitan proseguir la relación laboral.

En ambos casos, como consecuencia directa de la manda constitucional de protección contra el despido arbitrario, la ley dispone un resarcimiento tarifado a cargo del empleador en beneficio del trabajador. Entre otros, se establece una indemnización por antigüedad, otra indemnización sustitutiva del preaviso, la integración de los días del mes del despido, etc.

Ahora bien, en caso de la extinción del contrato de trabajo sin causa, y si la misma se produce en la primera fase de los S.O.P., entendemos muy importante la consideración de que ese acto del empleador estaría impidiendo el ejercicio de la opción al trabajador por su sola voluntad, siendo que en su momento aceptara el derecho a optar del empleado, y si bien es cierto que en esta etapa que transcurre desde la concesión hasta la opción, en principio no se habría cumplido la modalidad -plazo o condición de acuerdo a los términos del plan-, y por tanto no gozaría de la facultad de ejecutar ese derecho, no es menos cierto que esa imposibilidad se produciría exclusivamente por decisión unilateral del empleador.

Por ende, tanto si la opción se encontrare bajo condición simple, ya sea por sometimiento directo a un hecho futuro e incierto[39], o por encontrarse en los términos del art. 539/40 del CC -subordinación a condición dentro de un término-, se dispone en este cuerpo civil de fondo respecto a la dependencia del cumplimiento de una obligación al arbitrio de uno de los contratantes -artículo 542- que “La obligación contraída bajo una condición que haga depender absolutamente la fuerza de ella de la voluntad del deudor, es de ningún efecto.”[40]. De este modo es claro que cuando el empleador procede a despedir incausadamente, no puede pretender después que esta decisión opere en perjuicio del trabajador, porque sería tanto como someter el cumplimiento de su obligación a su exclusivo arbitrio.

Asimismo, y en el caso de despido indirecto, entendemos que es de plena aplicación a la situación el artículo 537 del Código Civil, en cuanto establece que “Las condiciones

se juzgan cumplidas...cuando hubiere dolo para impedir su cumplimiento por parte del interesado, a quien el cumplimiento no aprovecha.”.

Queda por tratar en esta fase el caso del plan sometido a plazo únicamente, ya sea que el despido se produzca en la primera o en la segunda fase del *iter* de los S.O.P. En este tema es claro que la extinción del contrato principal -el de trabajo- conlleva la extinción de lo accesorio -el plan-, pero nos parece que esta solución no sería muy justa. Por ello, traemos a colación que en decisiones del Tribunal Supremo Español se dispuso que si la empresa operó en fraude de la ley, con el objetivo de que el trabajador no percibiera sus opciones, entonces este último estaría habilitado para reclamar las indemnizaciones pertinentes.[41]

No obstante lo expuesto, entendemos que es preciso recurrir a un análisis de la condición pactada, debido a que en ciertos casos el trabajador no tendría derecho a opción alguna. Efectivamente, suponiendo el caso de una condición de permanencia del trabajador en la empresa, es evidente que en cualquier caso de despido incausado o del indirecto, el trabajador gozaría de la facultad de ejercer la opción, ya que el cumplimiento de la misma, en base a lo expuesto, se habría impedido *contra legem*, y la misma ley dispone en ese caso que la condición se tiene por cumplida. Dentro de estos supuestos podemos considerar a la condición de *performance* individual ya que el trabajador no podría cumplirla por decisión exclusiva del empleador.

Sin embargo, consideramos distinto el caso de un plan subordinado a una condición de *performance* colectiva, o logro de objetivos generales de la empresa. Efectivamente, si dichas condiciones no se cumplen, deberá hacerse un análisis más profundo de que incidencia pudo haber tenido la continuidad del trabajador en su puesto de trabajo, ya que podríamos llegar al caso de que un trabajador que continúa en la empresa no podría ejercer sus opciones por no haberse cumplido la condición colectiva, y otro que fue despedido o se consideró en tal situación, si podría hacerse acreedor de la transferencia de acciones a su nombre, cuando en realidad si hubiera continuado, nada habría percibido.

En España se ha decidido claramente que el ejercicio de la opción por los empleados antes del término es obstativa a la concesión del *transfer* de las acciones.[42] Concordamos con esta opinión, y en el supuesto de que el plan se encontrare sometido a la modalidad del plazo, o al plazo condición de los arts. 539/40 del CC, también entendemos que el trabajador por despido directo incausado o indirecto tiene el derecho a ejercer sus opciones, pero deberá esperarse al vencimiento del término para poder efectivizar su derecho, y obviamente al acaecimiento de la condición.[43]

Finalmente, si el despido indirecto o el directo sin causa se efectúan en la segunda fase de la concesión de los planes, consideramos que el trabajador siempre tiene el derecho de ejercer la opción, aún cuando el plan hubiere sido sometido a la condición de permanencia del trabajador al momento de optar, ya sea por tratarse de una condición impedida por el empleador y nula en virtud de lo dispuesto en el art. 542 del CC, o por ser un plan solamente sometido a plazo, y por ende teniendo el empleado su derecho al reclamo de los daños derivados por el accionar fraudulento de la patronal en tanto el mismo pueda ser probado por el trabajador.

X. Voluntad concurrente (mutuo acuerdo) [\[arriba\]](#)

La extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente se encuentra normada en el art. 241 de la LCT que dispone que “Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Será nulo y sin valor

el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.” Mientras que la primer parte del articulado se refiere a la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo expreso, la segunda es la que se ha denominado extinción por mutuo acuerdo tácito. Este tipo de extinción implica la realización de un acto jurídico bilateral, expreso o tácito, por el que las partes voluntariamente ponen fin a la relación contractual que las une.

Al implicar un mutuo acuerdo, es preciso señalar que esta forma de extinción no prevé indemnización alguna, aún más, podría darse el supuesto de que se conviniera en dar finalización a la relación laboral sin prever ningún beneficio económico para el trabajador.[44]

Sin embargo, teniendo en cuenta que en el contrato de trabajo pueden haberse pactado opciones, se genera el problema de lo que sucede con las mismas en caso de la extinción en comentario, ya que sin perjuicio de que coincidimos en que la terminación por mutuo acuerdo no conlleva obligaciones económicas por sí, no dejamos de tener en cuenta que tiene efectos *ex nunc*, es decir que si existen reclamos pendientes - diferencias salariales, vacaciones adeudadas, aguinaldos, etc. - los mismos tienen plena validez y pueden ser reclamados por la parte trabajadora.[45]

En consecuencia, si nos encontramos en la fase uno de los planes, y el trabajador no adquirió el derecho a optar, al finalizar el contrato de trabajo por voluntad concurrente implica que el mismo no tiene derecho alguno sobre el plan, porque en cualquier caso no se perfeccionó su derecho de opción, en cualquier modalidad que esta haya sido pactada, y la falta de perfeccionamiento no puede ser imputable al empleador.

Ahora bien, produciéndose el mutuo acuerdo durante la fase dos del plan, la situación es distinta, ya que aquí se entiende que la modalidad se cumplió, y que el trabajador tiene derecho a optar. Dejamos a salvo en cualquier caso la situación de que la opción hubiera sido subordinada a la condición de que el trabajador revista esa condición de empleado al momento de la opción, debido a la cual al empleado nunca asiste derecho alguno, pero ello es porque en dicha situación nos encontramos ante una condición no cumplida, y sin culpa del empleador.

XI. Conclusiones [\[arriba\]](#)

Las *stock options* se han revelado a partir de la segunda mitad del siglo XX como un nuevo sistema de remuneración del personal de las empresas. Por ello, hemos considerado que en realidad, y pese a sus connotaciones específicas, en definitiva los S.O.P. se inscriben en el marco general de la teoría del salario, motivo por el cual su naturaleza laboral se encuentra alcanzada por la normativa de orden público laboral, sin perjuicio de que es claro que el tratamiento de los planes puede tener importante influencia de otras ramas de la ciencia jurídica, tales como puede ser el Derecho Societario, el Derecho Impositivo, el Derecho de la Seguridad Social, el Derecho Bursátil, etc.

El origen de los planes se remonta a ideas pedagógicas dirigidas a la clase obrera, a los fines de que la misma pudiera obtener utilidades residuales que no sean solamente derivadas de la prestación de su fuerza laboral, pero las *stock options* han evolucionado hasta constituir en realidad una más de las formas de remuneración, con marcado objetivo en obtener el mejor rendimiento laboral y la sensación de pertenencia del personal, en particular el calificado.

Señalamos que la definición de los planes de opción, en tanto se contemple la situación subyacente de ser consecuencia de una relación de trabajo, debe incluir dicho elemento esencial a los fines del estudio del Derecho del Trabajo en la materia, como asimismo se tiene que tener especialmente en cuenta su carácter multiforme en cuanto al pacto de las partes, que pueden utilizar cualquier modalidad -plazo o condición- de los actos jurídicos, lo que incidirá en su interpretación al momento de poder resolver los conflictos que se presenten.

La normativa argentina es escasa en la cuestión, y solamente dirigida principalmente a los planes de participación del personal, los que parecen no haber tenido mucho éxito en el país y en los que puede decirse que no hay opción alguna, ya que son la entrega directa de acciones a los trabajadores por su mera condición de tales e imposición legal. También existe normativa dirigida a los aspectos formales societarios, y alguna referencia a los S.O.P., para personal directivo, lo que evidentemente no ayuda en la resolución de conflictos que puedan ser planteados en sede laboral.

De esta orfandad normativa deriva la conclusión de que la solución a los problemas deberá hallarse en la Argentina en la interpretación sistemática de diversos cuerpos legales que refieran a la materia.

En el presente trabajo se ha considerado únicamente la correlación entre la extinción del contrato de trabajo y los derechos del empleado sobre los planes en curso, para lo que es fundamental en nuestro entender la forma en que se han concedido los mismos y la etapa del *iter* en que se encontraba el trabajador al momento de extinguirse su empleo, para recién después de este análisis emitir el juicio sobre los derechos que pueda haber alcanzado el trabajador, o no, a optar o solicitar la entrega de las acciones.

Somos concientes de que el estudio de los *stock options plans* constituye un tema gris y fronterizo en el Derecho del Trabajo, y que hemos dejado fuera de tratamiento importantes problemas como por ejemplo el valor a tener en cuenta de lo que percibe el trabajador, lo que permitiría resolver la temática que surja de cual es la carga impositiva o de Seguridad Social que conllevan los mismos, pero ello es revelador de que el debate en torno a los planes de opción sobre acciones para dependientes se encuentra abierto y ansioso de propuestas, y, sin perjuicio de que a lo largo del presente trabajo se señalaron herramientas de orden positivo que permiten resolver diferentes problemas, creemos que mas tarde o más temprano se necesitará un marco legal que directamente cierre, en forma operativa, los cuestionamientos que surjan, ello sabedores que en el Derecho, principalmente en torno a la esencia cambiante de los S.O.P., siempre podrá darse la riqueza de argumentos a distintas situaciones de conflicto hasta intentar alcanzar ese ideal, norte de todos aquellos que hemos hecho de esta profesión nuestra forma de vida, que denominamos Justicia.

ABREVIATURAS:

AL = Revista Actualidad Laboral.

Cit. = Citado.

CC = Código Civil.

CFed. = Cámara Federal

CV= Resolución de la Comisión de Valores.

CN = Constitución Nacional.

CNTrab. = Cámara Nacional del Trabajo.

CSJN = Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Edit. = Editorial.

DT = Revista Derecho del Trabajo.

ET = Estatuto del Trabajador
Infra = después.
LCT = Ley de Contrato de Trabajo
LL = Revista La Ley.
LON = Ley de Obligaciones Negociables.
LSC = Ley de Sociedades Comerciales.
OIT = Organización Internacional del Trabajo.
RJ = Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi.
S.A. = Sociedad Anónima.
S.A.R. = Stock appreciation rights.
S.O.P. = Stock Options Plans.
S.R.L. = Sociedad de Responsabilidad Limitada.
STS = Sentencia del Tribunal Supremo (España).
STSJ = Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (España).
Supra = antes.

Notas:

-
- [1] Antonio Vazquez Vialard "El Trabajo Humano", editorial Eudeba, 1970, pag. 68.
- [2] A lo largo de la presente obra mencionaremos indistintamente a dicha práctica con ambas denominaciones o con las siglas S.O.P., o simplemente nos referiremos al plan o las opciones.
- [3] Adrede se dejó afuera del estudio la jurisprudencia y legislación de otros países como pueden ser el mundo anglosajón, dadas las circunstancias económicas y jurídicas que rodean a los mismos, por lo que concluimos que transplantar sus soluciones a nuestro país, constituiría un importante error en la exposición de soluciones.
- [4] Jelonche, Paola Hebe, "Los planes de opción de compra de acciones (Stock Options) ED-195, 234/5.
- [5] Remitimos a la lectura de nuestra tesina para el tratamiento de más puntos de la problemática de los S.O.P. en el Derecho del Trabajo.
- [6] Justo López, op. cit. en nota 5, Pag, 445; Juan Manuel Arias, "Planes de Opciones de Compra de Acciones (Stock Options Plans)", DT 2002-B, 1744 y ss. En nuestro país una primer expresión normativa se puede señalar en la Circular de la Comisión de Valores del Banco Central -CV 351- de fecha 28/5/1954, en que se estableció la posibilidad de pagarse con acciones un importe a los trabajadores de manera análoga a la que se paga dividendos en acciones a los socios de una sociedad. Se estipuló en dicha resolución un período mínimo de permanencia, y un máximo de participación obrera en el accionariado del 3 % del capital social y del 10 % de las utilidades del ejercicio, debiendo permanecer indisponibles por el plazo de cinco años salvo decisión unánime de la Asamblea (DT (1954) XV pag. 63).
- [7] Entendemos por motivación extrínseca a la reacción del trabajador ante un hecho exterior -premios por rendimiento, pago de horas extras, etc.-
- [8] En el sentido expresado se ha sostenido que "... las *Stock Options* se han transformado en un incentivo a largo plazo que permite atraer, retener y generar un compromiso del empleado con la organización... la finalidad de esta herramienta es generar en los ejecutivos el sentimiento de propiedad e identificación con la unidad económica en que trabajan, lo que en definitiva se traducirá en variados beneficios para la empresa, tales como un aumento en la productividad, disminución en la rotación de personal, atracción de empleados con talento de la competencia, etc." (María José Gallegos Fornazzari, Rosana Soledad Maturana Rojas, y Claudia Alejandra Ponce Aguilar, citando a Argandoña -trabajo no publicado- en "Propuesta de un método para implementar Stock Options en una empresa de la segunda región", Proyecto presentado ante la Universidad Católica del Norte, Facultad de Economía y Administración, (http://www.cep.cl/Cenda/Cen_Documentos/Propiedad_Trabajadores/Rosana_Maturana.html, pag. 29)
- [9] Aurelio Desdentado Bonete y Miguel Angel Limón Luque en "Stock Options, Tres Perspectivas: Mercantil, Laboral y Fiscal." Ed. Aranzadi, 2002, pag. 67.
- [10] Es importante señalar que los únicos títulos representativos del capital son las acciones de las S.A., no participando de ese carácter las cuotas partes de las S.R.L., dado su carácter más personalista, ni mucho menos las partes de interés de otros entes asociativos.
- [11] Definición contenida en el Reglamento Operativo del Mercado de Valores de Bs. As. en su art. 26 inc. c.
- [12] En este sentido se pronuncia también Iglesias Cabero, Manuel, "Nuevas fórmulas de compensación del trabajo: referencia a las stock options." Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nro. 38, España, año 2002. pag. 124.
- [13] Alzaga Ruiz, Iciar, "Las Stock Options", Ed. Civitas, Madrid, 2003, pag. 49; Del Rey Guantier y Bonilla Blasco "La naturaleza jurídica de las stock options: a propósito de la STSJ de Madrid del 22 de febrero de 2001", AL 2001, nro.31, Editorial La Ley-Actualidad, España.
- [14] Alzaga Ruiz, idem anterior, pag. 54;

- [15] Estos son tipos usuales de planes que tienen como beneficio que la empresa no tiene que recurrir a instrumentos societarios como acciones en reserva, fideicomisos o directamente emisión o cesión de acciones para los trabajadores.
- [16]Borda, Guillermo A. "Tratado de Derecho Civil. Parte General", T.II, editorial Perrot, 6ta. edición, Buenos Aires, pag. 249 y ss.
- [17] Con la excepción de que no es posible asimilar a las opciones con la modalidad del cargo, ya que este último implica siempre una liberalidad.
- [18] STS, sentencia del 24/10/01 Rec. de Casación para la Unificación de doctrina núm. 3295/2000 (RJ 2002, 2362), fundamento cuarto.
- [19]Arias, Juan Manuel, op. cit. en nota 6, pag. 1761.
- [20]Op. cit. en nota 16 pag. 271.
- [21] Arias, J. M., op. cit. en nota 6 pag. 1761. Más abajo trataremos con más profundidad el tema.
- [22] Con su contrapartida directa del hecho negativo en el art. 540 del mismo cuerpo legal.
- [23] Mas adelante volveremos sobre el punto.
- [24]Desdentado Bonete y Limón Luque, op. cit. en nota 9, pag. 102.
- [25] Puede sin embargo consultarse nuestra tesina en biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad Austral Argentina.
- [26] Sobre la distinción por el origen, ver Juan Arias, op. cit. en nota 6, pag. 1749, quien cita en su apoyo el plenario "Veloso" (DT 2000-B, 2167) que en la Cdad. de Buenos Aires destacó que el plazo de prescripción en los casos de los denominados PPP no es la aplicable a las relaciones de trabajo, teniendo en cuenta específicamente su origen legal. Para un mejor estudio de los problemas en los PPP, remitimos a Vazquez Vialard, A., "Consecuencias jurídicas en la relación laboral, con motivo de la aplicación del programa de propiedad participada (p.p.p.). La configuración de una especie de estabilidad absoluta pro-tempore" LL 2000-E, 243.
- [27] Omitiéndose por tanto al resto de la plantilla.
- [28] Similar situación, de regulación de los S.O.P. más en el derecho societario que en el del trabajo se da en España, en donde la normativa aplicable a las S.O.P. se encuentra en la ley 55/99 modificatoria de los artículos 130 y 75.1 de la LSE.
- [29] "Martorana c/ IBM", ya citado en nota 63; "Garramone, Raúl c/ Citibank N.A.", Sala VIII, 28/3/03, publicado en DT 2003-B, 1002; "B., H. c/ Pall Technologies S.A., Sala VIII, 7/2/2005 publicado en DT 2005 (agosto), 1092; "Copolechio, Daniel c/ Elvetium S.A.", Sala X, 16/8/05, publicado en LL diario del 28/11/05, pag. 9; "Uhart, Mariana c/ Maxima S.A. AFJP", Sala X, 16/5/07, publicado en DT 2007 (julio), 817; "González Daniel c/ Doctos S.A. y otros", Sala I, 28/12/07 (inédito).
- [30]Desdentado Bonete y Limón Luque, op. cit. en nota 9, pag. 80, citando fallos judiciales referidos a la cuestión.
- [31] Por supuesto que se genera entonces la problemática de si se computa la percepción de las acciones recibidas en la indemnización del art. 245, tópico al que nos hemos referido y estudiado en nuestra tesina ya citada.
- [32] Remitimos al lector a la lectura de nuestra tesina para un más completo estudio, que incluye finalización del contrato de trabajo por muerte del trabajador, del empleador, enfermedad, etc.
- [33] Rodríguez Mancini, Jorge, "Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", ed. Astrea, Buenos Aires, 1993, pag. 412.
- [34]Sardegna, Miguel Angel, "Ley de Contrato de Trabajo", séptima edición, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1999, pag. 736.
- [35] Art. 525 del CC: "Extinguida la obligación principal, queda extinguida la obligación accesoria, pero la extinción de la obligación accesoria no envuelve la de la obligación principal."
- [36] STS, sentencia del 24/10/2001, ya citado en nota 18, considerando quinto.
- [37] Se ha sostenido judicialmente que "Al igual que lo sostuvo la Sra. Juez de Grado, considero que el accionante manifestó a fs. 20 vta. in fine/21 que ya le habían otorgado el derecho de ejercer la opción de compra por 4000 acciones correspondientes al año 2001 y 3000 correspondientes al año 2002 respecto de las cuales tenía un plazo de 10 años para hacerla efectiva, y la ruptura del vínculo impidió dicha posibilidad" (CNAT Sala V, "Gonzalez Daniel c/ Docthos S.A.", 28/12/07 -inédito-).
- [38] Etala, Carlos, "Contrato de Trabajo", 3er. Edición, Edit. Astrea, 2000, pag. 575.
- [39] Reiteramos nuestra opinión de que se trataría de un supuesto poco probable, aunque no imposible. Idealmente puede pensarse en un S.O.P. sometido, por ejemplo, a que la empresa llegue a determinado nivel de ganancias. Entendemos que la mayoría de los planes por la propia finalidad de las *stock options* van a encontrarse en la situación determinada en los art. 539/40 del Código Civil.
- [40] El Art. 1256 del Código Civil Español dispone que "La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes."
- [41] STS, sentencia del 24/10/2001, ya citado en nota 18, fundamento séptimo.
- [42] STS, fallo ya citado en nota 18, del 24/10/01.
- [43]Esta situación es terminante, a nuestro entender, de que las opciones no pueden computarse en base salarial por indemnización por antigüedad, dado que su percepción puede ser inclusive posterior a la finalización de un contrato de trabajo y sin causa en dicha terminación.
- [44] Conf. Julián De Diego, "Extinción del contrato de trabajo de común acuerdo", ed. Hammurabi José Luis Depalma editor, 2001, pag. 60.
- [45] Julián De Diego, idem. pag. 23.

