

**LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO Y EL EJERCICIO  
DE LAS “STOCK OPTIONS”**

*STS (Sala 4ª) de 24 de octubre de 2001*

**CRISTINA BLASCO RASERO<sup>1</sup>**

**SUPUESTO DE HECHO:** Se presenta un recurso de casación para la unificación de doctrina ante la supuesta contradicción entre la solución contenida en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de 31 de octubre de 2000 (desestimatoria del recurso de suplicación interpuesto por la parte recurrente contra una anterior sentencia del Juzgado de lo Social de Bilbao de 23 de mayo del mismo año) y la resolución del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, de 4 de enero de 1999.

En la sentencia que se comenta se pronuncia por primera vez el Tribunal Supremo sobre el régimen jurídico laboral de una figura contractual novedosa, las llamadas “*opciones sobre acciones*” (conocidas en el mundo anglosajón como “*stock options*”), institución de Derecho Mercantil que, en la medida en que genera un derecho que se reconoce y abona a sujetos que realizan un trabajo dependiente, retribuido y por cuenta ajena, y en el marco, precisamente, de una relación laboral, presenta consecuencias diversas de índole social cuyo tratamiento singularizado corresponde a la Sala 4ª del Tribunal Supremo.

En el caso, se cuestiona el derecho de un trabajador que se adhiere a sendos Planes de opciones sobre acciones (uno en 1997 y otro en 1998), en virtud de los cuales la empresa le concede un derecho de opción para la adquisición de 125 acciones al precio que presentaran en la Bolsa de Ámsterdam a una fecha cierta (en el primer plan, el 31 de octubre de 1997, y en el segundo, el 23 de marzo de 1998). En el contrato de adhesión firmado por el demandante constan otras condiciones relevantes, tales como la duración máxima del programa, de cinco años, y la posibilidad de ejercicio del derecho tras un período de espera de tres. El sujeto, además, acepta la pérdida de la opción si causa baja en la empresa antes de la fecha inicial prevista para su ejercicio (el 1 de

---

<sup>1</sup> Profesora del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

noviembre de 2000, en el plan suscrito en 1997, y el 24 de marzo de 2001, respecto al plan de 1998), salvo, en éste último, cuando la extinción del contrato se deba a incapacidad, jubilación o fallecimiento. Asimismo, acepta el demandante la pérdida del derecho si no se ejercita, dentro del plazo de dos años previstos para ello, antes de que se cause baja en la empresa.

En este período de tiempo, concretamente, el 15 de julio de 1999, la empresa procede al despido del trabajador mediante comunicación escrita en la que se hace constar “*el incumplimiento reiterado de los objetivos*”, decisión ésta que, en el acto de conciliación, se reconoce como constitutiva de un despido improcedente que causa la indemnización y liquidación correspondiente. El demandante se reserva los derechos que le pudieran corresponder en razón del programa de suscripción de acciones pactado, siendo posteriormente ejercitados, sin éxito, ante los tribunales del orden social.

**RESUMEN:** La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (con un voto particular en contra) desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina, con devolución de las actuaciones al órgano jurisdiccional competente, basando su resolución en varios argumentos fundamentales:

1. La Sala considera que el contrato de opción para la adquisición de acciones a un precio preferente constituye un negocio jurídico complejo cuya finalidad es premiar la fidelidad del trabajador que permanece vinculado a la empresa durante un período de tiempo determinado. La configuración de esta modalidad contractual requiere la concurrencia de dos elementos esenciales: uno, la aplicación de un término o plazo para el ejercicio del derecho; y otro, la permanencia del trabajador en la empresa en ese momento. No se trata en consecuencia, como se alega en el recurso, de una obligación condicional que permita la infracción del artículo 1.119 del CC.

2. Para el Tribunal, el funcionamiento del derecho de opción de compra de acciones como una obligación sujeta a plazo, impide solicitar su materialización antes del cumplimiento de la fecha fijada. Por el contrario, se estima posible su reclamación (una vez alcanzado el término inicial previsto) aunque el trabajador no permanezca en la empresa, cuando el despido se reconoce improcedente y se demuestra la actuación en fraude de ley de la empresa, al provocar el cese en el trabajo con la finalidad de impedir al trabajador el ejercicio de la citada opción.

3. Considera el Tribunal, al hilo del caso y aunque sea una cuestión indiferente en este supuesto concreto, que las cantidades que se puedan percibir por el ejercicio en plazo de las opciones sobre acciones tienen naturaleza salarial y, por consiguiente, son computables a efectos de calcular la indemnización por despido. En particular –se señala–, al constituir una percepción económica que el trabajador recibe a causa o como consecuencia de su actividad laboral, parece claro el carácter salarial del beneficio, no obstante las características singulares de estas partidas cuya efectividad es incierta e independiente de la actividad del trabajador, y cuyo contenido es aleatorio y variable en razón de circunstancias ajenas a la propia prestación de servicios.

**ÍNDICE:**

- 1. Las “stock options” en las relaciones de trabajo**
- 2. El ejercicio de las “opciones sobre acciones”**
- 3. La naturaleza de las “stock options” y la indemnización por despido**
- 4. Conclusión**

**1. LAS "STOCK OPTIONS" EN LAS RELACIONES DE TRABAJO**

Los llamados “*planes de opciones sobre acciones*” constituyen una figura jurídica relativamente novedosa que nace en Estados Unidos hace varias décadas como una forma de retribución singular de directivos, consejeros u otros cargos similares. Con su reconocimiento se pretende conseguir un doble objetivo: por un lado, motivar a los altos cargos en el ejercicio de sus funciones (la posibilidad de ver incrementado su propio patrimonio propicia una mayor implicación e interés en mejorar la producción y los resultados de la empresa) y, por otro, retenerlos en la actividad evitando su huida a *otras empresas*<sup>2</sup>.

En los últimos años, uno de los cambios más significativos que han experimentado los planes ha sido su progresiva extensión al conjunto de los trabajadores de la empresa. Como consecuencia de esta ampliación subjetiva se ha venido planteado, lógicamente, cuál es el régimen jurídico de una condición que, en la medida en que se abona a trabajadores asalariados, tiene implicaciones de carácter *jurídico laboral*<sup>3</sup>.

La reciente incorporación de esta figura al mundo empresarial español explica el escaso tratamiento doctrinal y jurisprudencial de la institución que, no obstante, ha experimentado un incremento significativo en los *últimos*

---

<sup>2</sup> Vid. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “Implicaciones laborales de las *stock options*”, *AL*, Tomo 1, 2001, págs. 57-60.

<sup>3</sup> Respecto a la cuestión relativa a la naturaleza de las “stock options” entiendo que ha de concluirse afirmando el carácter mercantil de la institución, vinculada a la compra de acciones de una empresa que reviste forma societaria en función del precio que presenta en el mercado de valores (como señala el Juzgado de lo Social nº. 30 de Madrid, en la sentencia de 5 de junio de 2000, el derecho de opciones sobre acciones tiene verdadera naturaleza bursátil y, por consiguiente, de carácter mercantil). Pero tras una primera fase en la que actuaba como una forma de retribución exclusiva de consejeros y administradores de la sociedad (que las situaba al margen del Derecho del Trabajo, dada la exclusión de este colectivo realizada por el art. 1.3, c) del ET), nos encontramos en un período en el que la referida extensión del beneficio a los trabajadores asalariados y su conexión con el contrato de trabajo conlleva, en este aspecto, unas consecuencias de indudable carácter laboral que explican su tratamiento por los tribunales del orden social (en este sentido, vid. la STSJ de Madrid de 22 de junio de 1999).

años<sup>4</sup>. Asimismo, justifica la limitada extensión de estos estudios a las cuestiones más relevantes y comúnmente planteadas, en particular, al problema relativo a la naturaleza salarial o extrasalarial de las cantidades obtenidas por los trabajadores como consecuencia del ejercicio de las opciones sobre acciones.

Para tratar ésta y otras cuestiones, se hace necesario comenzar por unas reflexiones generales en torno al concepto, naturaleza y régimen laboral de una figura que, hoy por hoy, carece de una regulación y de un tratamiento específico en el ordenamiento jurídico español. Por esta razón y, al margen de otras consecuencias de orden mercantil intrascendentes al objeto de este estudio<sup>5</sup>, procede acudir a las elaboraciones doctrinales y judiciales sobre el tema y, en particular, al reciente pronunciamiento del Tribunal Supremo, para determinar el régimen jurídico laboral de esta figura.

En estos años, en los que la doctrina especializada ha comenzado a fijar su atención en los “*planes de opciones sobre acciones*”, se han ensayado distintas definiciones de la figura, desde conceptos escuetos y generales, hasta nociones extensas y descriptivas que intentan abarcar la diversidad de condi-

---

<sup>4</sup> DEL REY GUANTER, S. y BONILLA BLASCO, J.: “La naturaleza jurídica de la *stock options*: a propósito de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22 de febrero de 2001”, AL, nº 31, págs. 637 a 658; GARCÍA-PERROTE, I. y MARTÍN FLÓREZ, L.: “La naturaleza no salarial de las opciones sobre acciones (*stock options*). (Nota sobre la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 30 de Madrid de 5 de junio de 2000)”, La Ley, Tomo II, 2000, págs. 585-590; GARCÍA-PERROTE, I. y MARTÍN FLOREZ, L.: “La naturaleza salarial de las opciones sobre acciones (*stock options*) y la necesidad de considerar el período que están remunerando”, *Revista de Derecho Social*, nº 16, 2001, págs. 153 a 164; GÓMEZ FERNÁNDEZ, E.: “Consideraciones acerca del posible carácter salarial de la retribución a los trabajadores mediante retribuciones basadas en acciones (*stock options*)”, La Ley, nº 4962, 2000; HUERTA VIESCA, I., RODRÍGUEZ RUIZ DE LA VILLA, D. y VILLIERS, CH.: “Una reflexión sobre el “*stock option plan*” de los administradores de sociedades cotizadas”, La Ley, nº 5061, 2000; MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.: “Las enigmáticas *stock options*. Comentario a la STSJ de Galicia de 24 de septiembre de 1999”, AL, Tomo 3 (II), 2000, págs. 4399-4410; MELLE HERNÁNDEZ, M.: “Incentivos a la dirección y gobierno de las empresas: el caso de las *stock options*”, *Rev. de Trabajo y Seguridad Social*, nº 214, 2001; MORADILLO LARIOS, C.: “La naturaleza jurídica de las *stock options* desde la perspectiva laboral y de la Seguridad Social”, *Rev. del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 29, 2001, págs. 133-143; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “Implicaciones laborales...”, cit., págs. 57 a 71; ZARZA, R.: “*Stock Options*. (Comentarios a la STSJ Madrid 22 de febrero de 2001: una sentencia para la polémica)”, La Ley, Tomo 1, 2001. Por su parte, tras una resolución del TSJ de Madrid, precursora del tratamiento judicial del tema, de 10 de abril de 1992 (AS. 2133), se retrasan los pronunciamientos judiciales hasta fechas recientes en las que se encuentran varias sentencias que entran ya en el fondo del asunto: STSJ de Galicia de 24 de septiembre de 1999 (AS. 3029), STSJ de la Comunidad Valenciana de 17 de marzo de 2000 (AS. 3134), STSJ de Madrid de 22 de febrero de 2001 (AS. 618), STSJ de Madrid de 2 de octubre de 2001 (AS. 179). Notable interés presenta la sentencia del Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid, de 5 de junio de 2000 (AS. 1288).

<sup>5</sup> Un análisis extenso de esta figura puede verse en CUENCA GARCÍA, A.: *Régimen jurídico de las opciones sobre acciones en el mercado español de opciones y futuros*, Comares, Granada, 1999.

ciones y contenidos posibles<sup>6</sup>. En esta segunda línea, el Tribunal Supremo, en la sentencia que se comenta, hace uso de una fórmula amplia para definir las “stock options” en el ámbito laboral como “*un derecho que, de forma onerosa o gratuita, confiere la empresa al empleado para que éste, en un plazo determinado, pueda adquirir acciones de la propia compañía o de otra vinculada, estableciéndose para ello un precio, frecuentemente el valor de la acción en bolsa el día que se otorga el derecho, posibilitando que, tras el vencimiento del momento de ejercicio de la opción y una vez ejercitada, el trabajador pueda percibir, bien la diferencia de precio de mercado de las acciones entre ambos momentos (otorgamiento y ejercicio), bien las propias acciones al precio fijado en el momento del otorgamiento del derecho*”. Ante la ausencia de un concepto normativo que permita su identificación, el Tribunal ha optado por una definición extensa que integra la diversidad de elementos posibles, con expresa mención, además, a las vías de obtención del beneficio.

En atención a sus características fundamentales, los “planes de opciones sobre acciones” constituyen una fórmula jurídica singular de posible integración en los denominados “contratos de opción”, que se definen por la doctrina civilista como una figura precontractual en virtud de la cual una de las partes (quien concede la opción) atribuye a la otra (beneficiaria de la misma) un derecho que le permite decidir, dentro de un período de tiempo y unilateralmente, la celebración de un determinado contrato<sup>7</sup>. Efectivamente, la firma del contrato de adhesión a los planes de opciones sobre acciones genera una relación entre la empresa y el trabajador firmante en virtud de la cual la primera le concede al segundo el derecho a decidir, de forma unilateral y en un plazo determinado, la celebración de otro contrato, en este caso, la adquisición de un paquete de acciones en las condiciones que el propio plan establezca.

---

<sup>6</sup> Así, por ejemplo, para PÉREZ DE LOS COBOS, F. (“Implicaciones laborales...”, cit., pág. 57) las “stock options” consisten, a “grosso modo”, en “*el derecho de opción que la empresa ofrece a sus empleados para la adquisición de un paquete de sus propias acciones, que debe ejercerse en un determinado tiempo y a un precio también determinado, normalmente inferior al de mercado*”. De forma sensiblemente más amplia las definen DEL REY GUANTER, S. y BONILLA BLASCO, J. (“La naturaleza jurídica...”, cit., pág. 640) como “*un derecho de opción reconocido por el empresario, gratuita u onerosamente, a uno o varios empleados, sea de forma colectiva o sea a título individual, mediante convenio o acuerdo colectivo, contrato de trabajo o decisión unilateral, en virtud del cual el empleado puede incondicional o condicionadamente, de forma inmediata o, más frecuentemente, en un plazo determinado, adquirir un paquete de acciones de la empresa (de una sola vez o gradualmente) a un precio determinado (normalmente al valor de la acción cuando se otorga el derecho de opción), estribando el eventual beneficio económico del empleado tanto en la posible adquisición de acciones valoradas a un precio superior (valor de mercado) al pagado al realizar la opción como, sobre todo, en la ganancia que pueda obtener por la transmisión de tales acciones a un precio superior del fijado originariamente para su adquisición*”.

<sup>7</sup> En este sentido, MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.: “Las enigmáticas stock options...”, cit. pág. 4401, con cita de DIEZ-PICAZO.

A partir de estas notas esenciales, como advierte expresamente el Tribunal, son tantas las situaciones, condiciones, derechos y obligaciones que pueden surgir entre las partes en razón del contenido concreto de cada plan, que resulta imposible la elaboración general y la determinación de una doctrina única de común aplicación a todos los supuestos que se den en la realidad. Por esta razón, los fundamentos jurídicos de esta sentencia no pueden ser aplicados de forma directa e indiferenciada a todos los planes existentes, sino sólo a aquellos cuyas condiciones coincidan con las que se exponen en este caso, siendo necesario en otros hacer una interpretación matizada y selectiva de los argumentos que puedan ser de aplicación.

## **2. EL EJERCICIO DE LAS "OPCIONES SOBRE ACCIONES"**

En el supuesto analizado en la STS de 24 de octubre de 2001, se plantean las consecuencias jurídico laborales de sendos planes de opciones sobre acciones, uno correspondiente al ejercicio de 1997 y otro de 1998, en los que la empresa se compromete a atribuir a los trabajadores que, cumpliendo ciertas condiciones (básicamente de antigüedad) se adhieran a los mismos, el derecho a adquirir un paquete de acciones de la empresa al precio de cierre de las mismas en la Bolsa de Comercio de Ámsterdam el 31 de octubre de 1997 y el 23 de marzo de 1998, respectivamente. En el programa de 1997 el ejercicio del derecho se limita al período comprendido entre el 1 de noviembre del año 2000 y el 31 de octubre de 2002, y en el plan de 1998 el que transcurre desde el 24 de marzo de 2001 hasta el 23 de marzo del año 2003. Como puede fácilmente deducirse, en ambos casos se dispone un período de carencia o de espera de tres años y un plazo también limitado de dos para su ejercicio efectivo. Por lo demás, se trata de un derecho que se concede a los trabajadores de forma gratuita, aunque condicionado a la permanencia de los mismos en la empresa en el momento de su ejercicio, excepción hecha, en el plan de 1998, de que se haya producido con anterioridad el cese en el trabajo por incapacidad, jubilación o fallecimiento.

De acuerdo con las condiciones referidas, el Tribunal concluye calificando la opción sobre acciones como "*un negocio jurídico complejo*" cuya principal finalidad es primar la fidelidad del trabajador. Este objetivo justifica tanto que el ejercicio del derecho se demore en el tiempo, como su condicionada obtención a la permanencia del trabajador en la empresa en esa fecha. Desde estas consideraciones entiende el Tribunal, a mi juicio con razón, que, de un lado, el término o plazo para el ejercicio del derecho es un elemento esencial del acuerdo, "*un requisito propio, típico e inseparable del negocio jurídico mismo de opción, sin el que no cabría conceptuarlo como tal*", y que, de otro, la exigencia de que el trabajador preste servicios en la empresa en la fecha de ejercicio del derecho, no se configura como una condición en sentido estricto, sino como un requisito o elemento inicial, sustancial al propio acuerdo.

De la relevancia de ambos elementos en el funcionamiento de los planes de opciones que se analizan, en concreto, en esta sentencia, deduce el Tribunal unas consecuencias claras. En primer lugar, se trata de una obligación sujeta a plazo que, por esta misma circunstancia, no puede ejercitarse antes de que acaezca la fecha fijada para su materialización. En el supuesto, la sustanciación de la pretensión el 28 de febrero de 2000 (en la cantidad que entiende la parte evaluable su derecho el 30 de noviembre de 1999), justifica la denegación terminante del Tribunal, y no porque en ese momento careciera o no el recurrente de la condición de empleado, sino porque ejercita la opción antes de transcurrido el plazo previsto en los planes referidos.

En este aspecto, y en relación con el supuesto de hecho del recurso, es necesario plantearse cual es el contenido y el régimen de las “*stock options*” en la fase inicial, esto es, en el período de tiempo que va desde la concesión empresarial (desde la fecha en la que concurre la oferta de la empresa materializada en el programa de adquisición de acciones a un valor preferente y la aceptación del trabajador verificada con su firma del contrato de adhesión) y el momento previsto para el ejercicio del derecho<sup>8</sup>. En esta primera fase, el trabajador es titular de un derecho sometido a término que, como se ha señalado, es inejercitable hasta que transcurra el plazo estipulado. Por esta razón, según el Tribunal, durante este período de tiempo el trabajador *posee un derecho en curso de adquisición*<sup>9</sup>.

Sobre el particular, el Tribunal Supremo se plantea en primer lugar, en la comentada sentencia de octubre de 2001, si durante el denominado período de carencia del derecho de opción sobre acciones (antes de que se alcance el término inicial que permite su ejercicio), la propia suscripción del plan por los trabajadores y la correlativa obligación del empresario de reservar un paquete de acciones para su venta posterior a un precio preferente, constituye un derecho de contenido económico material y cuantificable. Al respecto el Tribunal señala expresamente que, “*como tal obligación sujeta a plazo, su materialización sólo será posible en el momento en que se cumpla el término,*

---

<sup>8</sup> DEL REY GUANTER, S. y BONILLA BLASCO, J. (“La naturaleza jurídica...”, cit., págs. 640-642), distinguen cuatro fases consustanciales a los planes de opciones sobre compra de acciones: la primera corresponde a la fase de concesión del derecho a los trabajadores (*grant*); la segunda se constituye a partir del momento en el que el trabajador puede ejercer la opción gracias al cumplimiento de las condiciones previstas, esta es la fase de consolidación del derecho (*vesting date*); la tercera se produce cuando el trabajador ejercita el derecho y adquiere las acciones previo pago del precio de compra estipulado en el plan (*exercise o strike*); y la cuarta, se constituye en la fecha en la que el beneficiario procede a la venta de las acciones previamente adquiridas (*transfer*).

<sup>9</sup> En otras resoluciones judiciales se han calificado de forma diferente las opciones sobre acciones: en la STSJ de Galicia de 24-9-1999, se consideran una “expectativa de derecho” que puede o no llegar a consolidarse; para el Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid de 5-6-2000, se trata de un “derecho con expectativas”.

*pues será el titular del derecho en el que en ese momento dedica si lo ejercita o no*". Entiendo que la decisión jurisprudencial se debe circunscribir a los supuestos, como el enjuiciado, en los que se acuerda la imposibilidad de ceder, gravar o enajenar el derecho. En otras condiciones, a mi juicio, la propia configuración del contrato de opción, como derecho esencialmente sometido a plazo, permite su transmisión a un tercero a cambio de una contraprestación y, en consecuencia, la obtención inmediata de un beneficio económico efectivo, incluso, en esta primera fase de desarrollo del derecho.

En el caso enjuiciado, con las condiciones expresamente pactadas, hasta que transcurra el término inicial previsto para su ejercicio no posee el derecho de opción contenido patrimonial alguno ya que, precisamente, en razón del objetivo perseguido, la concesión del derecho se supedita a la efectiva permanencia del trabajador en la empresa durante un determinado período de tiempo. Esta es la razón fundamental del fallo judicial que, como expresamente señala el Tribunal, sería otro si el trabajador hubiera ejercitado el derecho en el plazo previsto.

En segundo lugar, la condición expresa de que el trabajador permanezca en la empresa en la fecha de ejercicio del derecho, exige plantearse las consecuencias del cese en el trabajo con anterioridad a ese momento. En el supuesto enjuiciado, según se ha repetido, es necesario determinar los efectos que derivan del despido realizado por la empresa, reconocido por ésta como improcedente, antes de la consolidación del derecho. En el caso concreto, además, se ha de tener en cuenta las consecuencias de sendas cláusulas en las que expresamente se acepta la pérdida del derecho cuando se extinga al contrato de trabajo antes de su ejercicio, salvo en el Plan de 1998, cuando el cese derive de la incapacidad, jubilación o fallecimiento del trabajador. En estos casos, el propio beneficiario o sus herederos pueden ejercitar el derecho cuando se produzca el término inicial previsto para ello, aunque en ese momento no tengan ni unos ni otros la condición de trabajadores de la empresa.

En los programas aplicables al caso enjuiciado, sin embargo, no se exceptúa el requisito *cuando el cese en el trabajo derive de otras causas*<sup>10</sup>. No obstante, como señala el Tribunal, la forma de proceder en este supuesto concreto a la extinción del contrato (a través de un despido que la propia empresa reconoce como improcedente y que se practica unos meses antes de que el trabajador pueda ejercitar su derecho), no puede ser un hecho irrelevante a estos

---

<sup>10</sup> Como se advierte en la sentencia, posteriormente, en el Plan de 1999 (inaplicable al supuesto enjuiciado) se señala de forma más extensa que, si antes de la fecha inicial de posible ejercicio de la opción se causa baja en la empresa de manera voluntaria o involuntaria, salvo en los casos de incapacidad, jubilación o muerte, el plan no tendrá eficacia para el afectado que no conservará ningún derecho.

efectos sino que, por el contrario, ha de ser valorado como una conducta irregular de la empresa, obligada por el contrato de opción a permitir al trabajador la suscripción de acciones a un precio preferente, con la que se trata de impedir al trabajador el ejercicio de su derecho.

En esta cuestión, aunque el Tribunal comienza equiparando los efectos de esta situación a los que derivan de otras formas de extinción del contrato tales como la invalidez, la jubilación o el fallecimiento del trabajador, entiendo que no procede realizar una interpretación expansiva de la cláusula que permita incluir cualquier supuesto de resolución del contrato por razones ajenas a la voluntad del trabajador. Es más, entiendo que se llegaría al mismo resultado aunque en el plan de 1998 no se hubiera hecho la salvedad que se comenta (de hecho, aplica el Tribunal las mismas consideraciones al plan de 1997, aunque en éste no se refiera excepción alguna).

En otras palabras, en éste como en otros casos similares, el Tribunal acude a la doctrina del fraude de ley para entender que procede el reconocimiento del derecho si se acredita que la empresa ha practicado el despido con la finalidad implícita de impedir al trabajador el ejercicio de la citada opción. Desde esta interpretación se trata de aplicar una regla esencial de la teoría general de las obligaciones y los contratos, cual es la contenida en el art. 1256 del CC que impide que el cumplimiento de los contratos quede al arbitrio de una de las partes.

En definitiva, como conclusión general sobre esta primera cuestión se ha de decir que el Tribunal basa la denegación del derecho en el ejercicio anticipado de la opción de compra de acciones. En otro caso, esto es, si el recurrente hubiera ejercitado la opción una vez alcanzado el término previsto, hubiese visto satisfecha su expectativa acreditando que el incumplimiento de la condición de empleado de la empresa se debe a razones ajenas a su voluntad y, en concreto, a la actuación fraudulenta del empresario al realizar un despido improcedente unos meses antes del plazo convenido con el objetivo de eludir su compromiso y la satisfacción del derecho del recurrente.

### **3. LA NATURALEZA DE LAS "STOCK OPTIONS" Y LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO**

Aunque la denegación del derecho en atención a las circunstancias reseñadas hacen innecesaria cualquier reflexión adicional, no evita el Tribunal Supremo la principal consecuencia laboral de las "stock options". En efecto, como se ha advertido con anterioridad, la cuestión fundamental que se ha planteado la doctrina y la jurisprudencia en estos años ha sido la relativa a la naturaleza salarial o extrasalarial de los beneficios que derivan del ejercicio regular de las opciones sobre acciones. En los casos, como el enjuiciado, en los que se cuestiona las consecuencias de las opciones de compra cuando se procede a la extinción del contrato, de la naturaleza de la compensación deri-

va su inclusión o exclusión del importe total de la indemnización correspondiente a un despido improcedente<sup>11</sup>.

Es cierto que, como el mismo Tribunal advierte, se trata de un concepto retributivo nuevo, de naturaleza compleja, en el que confluyen un conjunto de factores que no se corresponden en su integridad con el concepto tradicional de salario. Sin embargo, en la sentencia de octubre de 2001 utiliza la mayoría del Tribunal una serie de argumentos para demostrar la naturaleza salarial del beneficio. Por el contrario, y aquí reside la causa de la divergencia que ciertos miembros de la Sala muestran en su voto particular, existen también opiniones fundadas en sentido contrario que, a mi parecer, se ajustan de forma más acertada al concepto y a las consecuencias jurídicas de la retribución salarial.

De la definición legal de salario contenida en el art. 26. 1 del ET se deduce la obligatoria inclusión en el concepto de la totalidad de partidas retributivas, evaluables económicamente, que el trabajador recibe del empresario como contraprestación por un trabajo por cuenta ajena y dependiente. De esta noción general deduce la doctrina las notas *características del salario*<sup>12</sup>, principalmente, su reconocido carácter totalizador (se entiende que forman parte del salario tanto las cantidades que retribuyen la propia prestación de servicios, como aquellas que compensan otras condiciones o circunstancias presentes en la relación laboral), su contenido pecuniario (tanto si es salario en dinero como salario en especie, ha de poseer un valor económico), y su derivación laboral (el salario constituye la remuneración propia de una relación de carácter laboral, esto es, la contraprestación que abona el empresario al trabajador por un trabajo por cuenta ajena, dependiente y retribuido).

En atención a estas características se ha aplicado en nuestro sistema jurídico una presunción "*iuris tantum*" a favor del carácter salarial de todas las cantidades que reciba el trabajador como consecuencia de su prestación de servicios<sup>13</sup>, e incluso se ha afirmado que sólo los conceptos excluidos expre-

---

<sup>11</sup> La falta de regulación y la acreditación de características diversas explica la falta de unanimidad doctrinal y jurisprudencial sobre la cuestión. En este aspecto, igual se encuentran resoluciones judiciales y comentarios doctrinales que se muestran a favor del carácter salarial del beneficio, como opiniones fundadas en contra de esta decisión. Igualmente, se multiplican las razones y argumentos en uno y otro sentido. En concreto, se mantiene la naturaleza salarial de los beneficios que derivan del ejercicio de los planes de opciones sobre acciones en las sentencias del TSJ de Madrid de 22 de febrero y 2 de octubre de 2001; por el contrario, se esgrimen distintas razones en su contra en la STSJ de Galicia de 24 de septiembre de 1999, en la STSJ de la Comunidad Valenciana de 17 de marzo de 2000, y en la significativa sentencia del Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid de 5 de junio de 2000.

<sup>12</sup> Vid. p. ej., MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 10ª ed., Tecnos, Madrid, 2001, págs. 584-587; MARTÍNEZ EMPERADOR, R.: "La nueva regulación del salario", en BORRAJO DACRUZ, E.: *Comentarios a las Leyes Laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Tomo 1, Volumen 1º, Edersa, Madrid, 1994, págs. 19 a 36.

<sup>13</sup> Así se señala, por ejemplo, en la STS de 12 de febrero de 1985.

samente en el apartado segundo del mismo art. 26 del ET, tienen naturaleza extrasalarial<sup>14</sup>. En este aspecto, sin embargo, entiendo que, además de las partidas mencionadas en este precepto, cualquier cantidad que el trabajador reciba en el transcurso de la relación laboral y carezca de alguna de las características básicas de la definición, debe excluirse del concepto y negársele las consecuencias que el ordenamiento laboral adjudica al salario<sup>15</sup>.

Para la correcta calificación de los beneficios derivados de las “stock options”, es necesario determinar la aplicación o, por el contrario, la ausencia de todos o algunos de los caracteres constitutivos del salario.

En principio, el mencionado carácter totalizador del concepto, que favorece la inclusión de todas las percepciones recibidas por el trabajador en el desarrollo de una relación laboral, permitiría atribuir naturaleza salarial a los beneficios obtenidos como consecuencia del ejercicio de las opciones sobre acciones. En efecto, el resultado positivo de la materialización de la opción de compra de acciones a un valor preferente constituye una partida retributiva adicional, recibida por el trabajador en el marco de una relación laboral. Para sustentar esta interpretación se puede decir que las características singulares de esta forma de retribución (en cuanto al procedimiento de cálculo y al importe de su cuantía, al momento y la forma de pago, etc.), no son sino el resultado de los cambios introducidos en la ordenación del salario en respuesta a las modificaciones también realizadas en la organización de la actividad productiva<sup>16</sup>.

Por su parte, también se acredita la condición referida al contenido pecuniario de la retribución: efectivamente, el ejercicio de la opción permite la adquisición de un paquete de acciones a un valor preferente, produciéndose un beneficio económico efectivo por la diferencia entre el precio de compra y

---

<sup>14</sup> En este sentido, en la sentencia que se comenta, dice el Tribunal que, “para que el beneficio obtenido del ejercicio de la opción sobre acciones no tuviera naturaleza salarial, tendría que incluirse en alguno de los supuestos previstos en el número 2 del art. 26 del ET”. El que no puede integrarse en ninguna de estas partidas es, según considera la mayoría, una razón más para su calificación como salario.

<sup>15</sup> La cuestión presenta un notable interés e importancia básicamente, atendiendo a la aplicación o inaplicación del régimen legal previsto para el salario. En efecto, de la calificación de las partidas depende la aplicación de las reglas relativas al salario en especie (art. 26. 1 del ET y Convenio nº 95 de la OIT), sobre estructura salarial (art. 26. 3 del ET y, en su desarrollo, los convenios colectivos), absorción y compensación (art. 26. 5), garantía de una retribución mínima (art. 35 de la CE y, principalmente, art. 27 del ET), liquidación y pago (art. 29 del ET), garantías del cobro (arts. 32 y 33 del ET), entre otras.

<sup>16</sup> Sobre las nuevas fórmulas retributivas, vid. MERCADER UGUINA, J. R.: *Modernas tendencias en la ordenación salarial. La incidencia sobre el salario de la reforma laboral*, Aranzadi, Pamplona, 1996; y MONEREO PÉREZ, J.L.: *El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997: (la gran transformación, la política salarial en el nuevo paradigma de organización industrial)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998.

el valor en bolsa de las acciones. En cualquier caso, el trabajador verá incrementando su haber porque, o bien se queda con las acciones que pasarán a formar parte de su patrimonio mobiliario, o bien puede materializarlas y convertirlas en dinero mediante su venta posterior a un precio superior al de su adquisición.

Aunque las anteriores constituyan características esenciales del salario, entiendo que es la tercera la que actúa como criterio básico de distinción de las partidas que merecen tal consideración o que, por el contrario, deben quedar excluidas de la retribución salarial aunque tengan también un contenido económico y sean recibidas por los trabajadores en el desarrollo de su relación laboral. Efectivamente, es imprescindible que exista una relación de causalidad entre la realización de un trabajo (personal, libre, dependiente y por cuenta ajena) y el salario que abona el empresario. Por esta razón, ni es salario el resultado económico obtenido como consecuencia de una actividad no laboral (por ejemplo, por un arrendamiento civil de obras o servicios), ni los beneficios adicionales que se reciben en el marco de una relación laboral, pero que no se abonan por el empresario como contraprestación de la *prestación de servicios del trabajador*<sup>17</sup>.

En la interpretación de estas características esenciales del concepto legal de salario y en su aplicación a los beneficios que derivan de las “*stock options*” diverge la mayoría de la Sala de la opinión sustentada en el voto particular. Para la mayoría, existe una clara relación entre la prestación de servicios del trabajador y la *obtención de un beneficio económico*<sup>18</sup>. Se trata, según se dice en la resolución, de un incentivo laboral que busca incrementar el compromiso de los empleados con la empresa, de un lado, implicándolos en mayor medida en la actividad para que mejoren los resultados empresariales, y, de otro, favoreciendo la permanencia de los que acreditan la formación y experiencia que requiere el buen funcionamiento de la empresa.

Por su parte, se estima, el trabajador obtiene una ventaja retributiva que deriva de su actividad laboral y de su permanencia en la empresa. Sin embar-

---

<sup>17</sup> Por esta razón, ni se puede atribuir naturaleza salarial a las propinas, porque no son abonadas por el empresario en compensación del trabajo realizado (vid. la STS de 23 de mayo de 1991), ni tampoco a otros beneficios materiales satisfechos por la empresa a los trabajadores, tales como la organización de economatos en los que los trabajadores adquieren los productos a mejores precios u otros servicios o mejoras sociales como guarderías o comedores. Sobre el tema, vid. MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, cit. págs. 588-589.

<sup>18</sup> Al respecto, en la sentencia comentada se dice expresamente: “*La vinculación entre la actividad laboral del empleado, su esfuerzo y dedicación y la obtención de un beneficio económico valorable derivado del ejercicio del derecho de opción, se muestra así evidente y configura el concepto legal de salario al ser una percepción económica que se recibe precisamente a causa o como consecuencia de la actividad laboral desarrollada*”.

go, como advierte el propio Tribunal, en este aspecto presenta las opciones sobre acciones unas características singulares que las aparta del régimen habitual de otras partidas salariales. Como se ha señalado más arriba, las “*stock options*” se caracterizan por atribuir a los trabajadores el derecho a decidir unilateralmente, dentro del plazo previsto, la adquisición de un paquete de acciones al precio de mercado de las mismas en una determinada fecha. La suscripción de las acciones depende, lógicamente, de la voluntad del trabajador –principalmente, del valor de las acciones– que decidirá llegado el momento si ejerce el derecho y adquiere las acciones y el eventual beneficio que de ellas derive, o no. En el primer caso, además, la cuantía concreta de ese beneficio depende del valor que posean el día del ejercicio de los derechos que derivan del plan, valor que puede variar en cada sesión de la bolsa.

Todas estas consideraciones, reconocidas expresamente en la propia sentencia, no desvirtúan el fallo judicial. La mayoría de la Sala estima que, ni la incertidumbre que lleva aparejada las opciones sobre acciones, ni la falta de una relación directa entre el devengo y el contenido del derecho y la actividad del trabajador, ni la posibilidad de que el trabajador decida no ejercitar la opción, ni la variabilidad o aleatoriedad del importe e incluso de la misma existencia del beneficio laboral, son razones suficientes para privarles del carácter salarial que en la sentencia claramente se le atribuye. Para la mayoría, lo decisivo para la calificación de las opciones sobre acciones es la constatación de que la percepción a la que se tiene derecho deriva de una prestación profesional de servicios laborales por cuenta ajena, en el sentido dispuesto por el art. 26. 1 del ET.

Atribuido carácter salarial a los beneficios que derivan del ejercicio de las opciones sobre acciones, procede la mayoría a concretar las notas de esta retribución. De un lado, considera factible la inclusión de estas partidas en el art. 26.3 del ET señalando, en particular, que son complementos salariales en los que se tienen en cuenta las circunstancias personales de los trabajadores, su vinculación con la empresa durante un determinado período de tiempo y la perspectiva de mejora de los resultados empresariales. De otro lado, se estima pertinente su calificación como salario en metálico (y no como salario en especie), al ser posible la venta en bolsa inmediata de las acciones desde el momento en el que se integran en el patrimonio del trabajador.

El análisis del supuesto de hecho enjuiciado (y de los concretos planes suscritos por el recurrente), conduce a varios magistrados a mantener un voto particular en contra de la mayoría de la Sala para negar carácter salarial a los beneficios derivados de las “opciones sobre acciones”. Entienden, a mi juicio con razón, que el convenio de opción de compra de acciones estimula, únicamente, la estabilidad del trabajador en la empresa (en interés del empresario que, a cambio de su permanencia, satisface al trabajador un incentivo económico) sin que exista una relación directa ni indirecta con el trabajo efectivamente prestado.

La ausencia de la relación de causalidad entre la prestación de servicios y la retribución económica se deduce, según se señala en el voto particular, de varios datos. En primer lugar, el derecho de opción surge con el mero transcurso del período de carencia previsto, aunque durante esos años no haya existido una efectiva prestación de servicios, por ejemplo, porque el contrato haya estado suspendido, o incluso, aunque en el momento de ejercicio del derecho el contrato se haya extinguido por invalidez, jubilación o fallecimiento del trabajador.

En segundo lugar, aunque la relación se haya mantenido durante ese tiempo y hasta el momento de ejercicio de la opción, la adjudicación y el contenido del beneficio se realiza desde criterios o factores externos a la propia prestación de servicios. Efectivamente, ni se atiende al tiempo trabajado ni al resultado de la actividad (esto es, ni se trata de un salario fijado por unidad de tiempo ni por unidad de obra, lo que impediría su calificación como salario base), ni deriva de las cualidades profesionales del trabajador, ni de las características o condiciones del trabajo realizado, ni de la situación o **resultados de la empresa**<sup>19</sup> (de esta forma, tampoco tiene cabida en ninguno de los conceptos retributivos que integran, según el art. 26. 3 del ET, los complementos salariales).

En definitiva, para los magistrados firmantes del voto particular, los beneficios económicos concedidos por planes de opción de compra de acciones no constituyen una contraprestación del trabajo realizado, sino que tiene como causa exclusiva propiciar la permanencia del trabajador en la **empresa durante un determinado período de tiempo**<sup>20</sup>. Ciertamente, entiendo que se trata de una relación jurídica distinta (un contrato de opción) con unos elementos específicos y con una finalidad propia, que nace como consecuencia de un contrato de trabajo y se ejerce en el curso de una relación laboral.

De la conclusión dada a esta cuestión previa (de la naturaleza salarial o extrasalarial de los beneficios derivados del ejercicio de las opciones sobre acciones) depende el contenido de la resolución judicial. En este aspecto, conforme a la opinión mayoritaria, el carácter salarial de estas cantidades permite incluirlas en el importe de la indemnización que debe pagar el empresario

---

<sup>19</sup> En este último aspecto se trata con mayor detenimiento la posible calificación de las opciones sobre acciones como un complemento vinculado a los resultados empresariales. En concreto, consideran que al vincularse el beneficio del trabajador con la cotización en bolsa de las acciones de un grupo de empresas transcurrido un plazo de tres años, la conexión con el trabajo prestado por el trabajador se difumina hasta tal punto que se hace irreconocible e inexistente.

<sup>20</sup> De la interpretación del precepto legal concluyen señalando, con carácter general, que forma parte del salario todas las percepciones o remuneraciones del trabajador que directa o indirectamente traen causa del trabajo prestado, pero no las que tienen una función distinta, bien resarcitoria, bien compensatoria, bien de prestación social o bien de simple gratificación o donación remuneratoria.

al trabajador por un despido improcedente. En particular, entiendo que, al atribuirse el derecho por la permanencia del trabajador en la empresa durante un determinado número de años, ha de calificarse y tratarse como un salario irregular a fin de concretar la parte proporcional correspondiente a un día de salario para calcular la cuantía de la indemnización.

#### **4. CONCLUSIÓN**

Como se sabe, las características actuales de la economía y del mundo empresarial permiten utilizar nuevas fórmulas de prestación del trabajo y de retribución de los servicios. En este contexto además, tanto se hace posible una regulación normativa expresa como una remisión total o parcial de su contenido y de su régimen jurídico a la autonomía de las partes. A veces, sin embargo, la falta de regulación no constituye una decisión deliberada de los poderes normativos, sino una consecuencia natural de la novedad de la institución.

Hoy por hoy, en el ámbito salarial se experimentan nuevas fórmulas de retribución que persiguen, junto a la obligatoria compensación del trabajo, otros objetivos, preferentemente de implicación y motivación de los trabajadores en beneficio de la productividad y de la mejora de los resultados de la empresa. Estos nuevos conceptos retributivos presentan indudables problemas de calificación jurídica que requieren una respuesta clara y efectiva en atención a las importantes consecuencias jurídico-laborales que derivan de la calificación, como salarial o extrasalarial, de esos beneficios.

En concreto, en el tema objeto de este comentario entiendo que, razones análogas a las que han justificado el tratamiento, directo o indirecto, de la figura en otras ramas del Derecho (tales como el Derecho Fiscal, el Derecho Mercantil o el Derecho de la Seguridad Social), explican suficientemente un pronunciamiento expreso en materia laboral que permita atribuir una naturaleza y eficacia cierta y justa a los beneficios que derivan de los planes de opciones sobre acciones.