

TRIBUNAL SUPREMO  
SALA DE LO SOCIAL (en unificación de doctrina)

**REF.28:**

TRIBUNAL SUPREMO  
Sala de lo Social

Fecha Sentencia: 24/10/2001

Recurso Num.: 3295/2000

Ponente Excmo. Sr. D. : Víctor Fuentes López

SENTENCIA NUM.:  
TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL

Excmos. Sres.:

D. Luis Gil Suárez  
D. Aurelio Desdentado Bonete  
D. Victor Fuentes López  
D. Antonio Martín Valverde  
D. Manuel Iglesias Cabero  
D. Mariano Sampedro Corral  
D. Fernando Salinas Molina  
D. Luis Ramón Martínez Garrido  
D. Gonzalo Moliner Tamborero  
D. Juan Francisco García Sánchez  
D. Joaquín Samper Juan  
D. Jesús Gullón Rodríguez  
D. Bartolomé Ríos Salmerón  
D. Arturo Fernández López  
D. Leonardo Bris Montes  
D. José María Marín Correa  
D. Santiago Varela de la Escalera

---

En la Villa de Madrid, a veinticuatro de Octubre de dos mil uno.

Vistos los presentes autos pendientes, ante esta Sala, en virtud del recurso de Casación, para la Unificación de Doctrina, interpuesto por la Letrada doña Concepción Rodrigo García, en nombre y representación de DON JOSE EUGENIO L.P., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 30 de mayo de 2.000, en Suplicación, contra la del Juzgado de lo Social nº 12 de Madrid, de fecha 31 de mayo de 1.999, en actuaciones seguidas por el ahora recurrente, contra A. U. ASEGURADORA S.A.,.

## ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 31 de mayo de 1.999, el Juzgado de lo Social nº 12 de Madrid, dictó sentencia, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: FALLO "Se estima parcialmente la demanda formulada por Don José Eugenio L.P. contra la empresa A. U. ASEGURADORA, S.A., condenando a ésta a que abone al actor la cantidad de 321.866.-ptas y rechazándose dicha demanda en cuanto al resto, del que se absuelve a la referida demandada. Y se desestima la demanda reconvenicional, absolviendo al actor reconvenido de los pedimentos de la misma".

SEGUNDO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

1º) El demandante D. José Eugenio L. P., prestó servicios para la empresa A. U. ASEGURADORA, S.A., desde el 3-3-97, con la categoría de Grupo 1 Nivel 3 (Jefe de Sección) en funciones de Director Area Vida y percibiendo un salario anual bruto de 6.500.000.-ptas (382.353.-ptas por 17 pagas anuales y 17.808,21.-ptas diarias).

2º) La relación laboral entre las partes se inició en la fecha indicada, a virtud de contrato de trabajo que obra al documento nº 1 de la parte actora y se da por reproducido. En dicho contrato se pactó que percibía una retribución anual de 5.500.000.-ptas (cláusula tercera), y que el 1-1-98 su retribución sería de 6.500.000.-ptas, si cumplía los objetivos al 100% durante 1.997. Con fecha 1-1-98 --y mediante escrito que obra al documento nº 1 de la parte demandada y se da por reproducido-- se le comunicó al actor que percibiría una retribución global y anual por todos los conceptos de 6.500.000.-ptas.

3º) El actor fue despedido por la demandada el 2-9-98 y habiendo presentado papeleta de conciliación por despido se conciliaron las partes ante el SMAC el 5-10-98, reconociendo la empresa la improcedencia del despido y ofreciendo al actor una cantidad, por los conceptos de la demanda, que él aceptó.

4º) Desde el 1-1-98 y hasta el 2-9-98, el actor percibió de la demandada la cantidad de 4.205.885.-ptas correspondiéndole por ese período (245 días) y a razón del salario pactado para 1.998 (17.808,21.-ptas diarias) la cantidad de 4.363.014.-ptas, lo que supone una diferencia salarial de 157.129.-ptas.

5º) En el año 1.997 el actor disfrutó días de vacaciones y en 1.998 disfrutó 30 días de vacaciones.

6º) El actor percibió en abril de 1.998 la cantidad de 398.750.-ptas en concepto de incentivos por objetivos correspondientes al ejercicio 1.997 (documento nº 17 de la parte actora) que suponían el abono del 25% Real del incentivo Directo previsto para 1.997 (275.000.-ptas) y de un 30% del 25% Real del Incentivo IDOP (incentivo por el Desarrollo de los Objetivos Previstos) para 1.997, que según, las condiciones ofrecidas por la empresa (documento nº 16 del actor y 19 y 21 de la demandada reconveniente), se liquidaría a razón del 30% en la demanda reconveniente) se liquidaría a razón del 30% en cada uno de los años 1.998 y 1.999, del 20% en el año 2.000 y del 10% en los años 2.001 y 2002. El resto no abonado del incentivo IDOP correspondiente al año 1.997, ascendía a 288.750.-ptas.

7º) No ha quedado probado el devengo de incentivos por el actor durante el año 1-998 (del 1 de enero al 21 de septiembre).

8º) Con fecha 23-2-98 el actor solicitó y aceptó la opción de suscripción de 125 acciones ordinarias de A. N. V. de valor nominal de 1 florín holandés cada una al precio de cierre de las acciones A. N.V. el 23-3-98 en la Bolsa de Amsterdam, obrando al documento, 34 de la parte demandada el correspondiente certificado de adhesión que se da por reproducido.

9º) Obra asimismo en autos (documento nº 15 de la parte actora que se aportó también de contrario como documento nº 2) la propuesta de liquidación efectuada por la empresa empleadora al actor el 2-9-98 que arroja un saldo a favor de la empresa de 47.116.-ptas.

10º) Antes de formular su demanda el actor presentó papeleta de conciliación ante el SMAC EL 5-10.-98 y se celebró acto de conciliación sin avenencia el 21-10-98, anunciando reconvencción en dicho acto la empresa A., por un importe de 47.116.-ptas.

TERCERO.- Posteriormente, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con fecha 30 de mayo de 2.000, dictó sentencia, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: FALLO "Que debemos desestimar y desestimamos los recursos de suplicación interpuestos por DON JOSE EUGENIO L. P. y por A. U.ASEGURADORA S, A., contra sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 12 de los de Madrid, de fecha 31 de mayo de 1.999, a virtud de demanda formulada por Don José Eugenio L. P., contra A. U. ASEGURADORA, S.A., en reclamación sobre "CANTIDAD", y en consecuencia debemos confirmar y confirmamos la sentencia de instancia. Dése a los depósitos constituidos el destino legal".

CUARTO.- Por el trabajador, en concepto de recurrente, se interpuso recurso de Casación para la unificación de Doctrina, ante esta Sala, mediante escrito amparado en lo Dispuesto, en el art. 221 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral, aportando como sentencia contradictoria, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, con sede en Valladolid, de fecha 4 de enero de 1.999.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación de la parte recurrida personada y emitido el preceptivo informe del Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar el recurso IMPROCEDENTE, se declararon conclusos los autos y se señaló día para Votación y Fallo el 30 de mayo de 2.001, quedando la Sala formada por cinco Magistrados, acto suspendido por necesidades del servicio; posteriormente y por providencia de 11 de julio de 2.001, se señaló para el día 26 de septiembre de 2.001. en Sala General, y no terminando en esa fecha las deliberaciones se fijó para su continuación en Sala General, el día 17 de octubre de 2.001.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El trabajador demandante prestó servicios para la empresa A.U. ASEGURADORA, S.A., desde el 3 de marzo de 1.997, siendo despedido mediante comunicación escrita de 1 de enero de 1.998, conciliándose las partes ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Consejería de Economía y Empleo de la Comunidad de Madrid, reconociendo la empresa su improcedencia ofreciendo a la cantidad de 1.856.504.-ptas, de las cuales 1.268.840.-ptas correspondían a indemnización y el resto a salarios de tramitación; el día 30 de octubre de 1.998, por el actor, se presentó ante el Juzgado de lo Social nº 12 de Madrid demanda

en reclamación de diversas cantidades, que no habían sido liquidadas por la empresa demandada, en concreto por salarios, parte proporcional de pagas extras, incentivos por objetivos y opción sobre 125 acciones de A. U. ASEGURADORA, S.A., reclamando por este último concepto la cantidad de 978.985.-ptas más el 10% por mora.

El Juzgado de lo Social dictó sentencia en 31-5-99, desestimando la demanda en cuanto al concepto opción de acciones reclamadas, único, puesto aquí debatido, lo que fue confirmado en suplicación por sentencia de 30 de mayo de 2.000, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

SEGUNDO.- Frente a dicha sentencia se alza el presente recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, alegando que lo decidido por la sentencia recurrida estaba en contradicción con lo resuelto por la sentencia de contraste dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, con sede en Valladolid en 4 de enero de 1.999.

La contradicción es evidente. En ambos casos se aborda idéntica cuestión, referida a dos trabajadores que prestaban servicios en la misma empresa y se resuelve de manera distinta, pues en la de contraste, ante una reclamación de un trabajador que vió extinguida su relación laboral por despido improcedente, lo que se admitió en conciliación, reclamando más tarde, la cantidad correspondiente al plan de opción de acciones suscrito con A. en el año 1.997, vio estimada su pretensión, pese a que en uno y otro caso, el plazo para el posible ejercicio del derecho de opción sobre acciones no había cumplido, por cuanto la fecha del ejercicio era la sentencia de contraste la del 1 de noviembre de 2.000, y en la recurrida desde el 24 de marzo de 2.001 hasta el 23 de marzo de 2.003, en lo que aquí se impugna se rechaza la prestación. Concorre por tanto, la identidad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones que exige el art. 217 de la L.P.L. para poder llevar a cabo la unificación de la doctrina.

TERCERO.- En el recurso se plantea una cuestión no abordada hasta ahora por la Sala, como es, la de la problemática que se deriva de las denominadas stock options y su naturaleza salarial o no y consecuencias que produce en cuanto al ejercicio de la opción de acciones el despido improcedente del trabajador antes de llegado el plazo del ejercicio del derecho, cuya naturaleza viene siendo controvertida afirmando unos y negando otros su carácter salarial, y teniendo diversas manifestaciones, por lo que en todo caso cada supuesto concreto había de ser objeto de un estudio individualizado, lo que exige centrar el tema planteado en cada caso.

CUARTO.- En el caso de autos dado que el autor solo reclama una cifra concreta en que estima valorable el momento del despido dado que fue la empresa quien unilateralmente impide que venciese el término inicial fijado para el ejercicio de la opción, negando la sentencia recurrida derecho alguno, por no haber nacido, teniendo solo un trabajador una mera expectativa, se hace preciso examinar, tal y como se afirma en el recurso, si se han producido los informes denunciados, en concreto el art. 1119 del C. Civil y el art. 26 del E.T., como pasos previo a determinar, si existe o no el derecho que se postula; dos son por tanto, las dos cuestiones planteadas: la referida a la propia existencia del derecho en relación con su eventual naturaleza condicional y la que se contrae a la determinación de la naturaleza jurídica de lo obtenido por el ejercicio de tal derecho de opción sobre acciones.

En el certificado de la adhesión del actor el plan social de opción sobre acciones A. 1.998, consta además de la fecha de ejercicio de la opción desde el 24 de marzo de 2.001, hasta el 23 de marzo de 2.003, en su cláusula tercera de forma literal lo siguiente: "solamente tendré pleno derecho sobre las opciones reservadas a partir del 24 de marzo de 2.001. Si antes de esta fecha

causase baja en la Empresa (salvo por incapacidad, jubilación o fallecimiento) no tendría ningún derecho"; en su cláusula quinta se dice: "si causaré baja en la empresa deberá ejercitarse antes el derecho ya que en caso contrario lo perderá", y en su cláusula sexta se añade: "acepto que, como todo el conjunto del Plan Social de A. las cantidades que reciba por este concepto, están afectas al arts. 4<sup>ª</sup> del Convenio Colectivo del Sector de Seguros que determina la compensación de las retribuciones y condiciones tomadas, en su conjunto y cómputo anual".

La primera cuestión que ha de resolverse entonces, es la de si durante el denominado periodo de carencia del derecho de opción sobre acciones, antes de la fecha inicial de su posible ejercicio por tanto, la propia suscripción del plan por el trabajador y el correlativo compromiso de reserva de acciones por parte de la empresa determina la existencia de un contenido económico material, cuantificable y por tanto reconocible y exigible como derecho.

En los planes de opciones sobre acciones que aquí se examinan, la regla general es la de que el derecho no puede ejercitarse hasta el momento inicial fijado para ello, siempre que, en principio, el trabajador se encuentre en ese momento en situación de alta en la empresa. No obstante cabe decir también que en aquellos se contemplan de manera expresa determinadas situaciones en las que la referida regla, no rige. Así, cuando la baja del trabajador en la empresa se produce antes de que pudiese ejercitar la opción y fuese debida a incapacidad, fallecimiento o jubilación, el momento de ejercicio no cambia, pero se permite que bien por los interesados, bien por los herederos, se lleve a cabo en los términos pactados, como si la relación laboral continuase viva. De esta forma, el titular o titulares del derecho tendrían que esperar al momento en que naciese el derecho para poder ejercitarlo válidamente.

Sin embargo, ninguna reserva expresa existe en relación con el despido improcedentemente practicado por la empleadora.

El conjunto de derechos y obligaciones derivados de las opciones sobre acciones en los planes 1.997 y 1998 de la empresa A. tienen, como otras stocks options de similar alcance, una naturaleza jurídica compleja que no cabe calificar de obligación condicional, discrepándose así de las argumentaciones que en este punto contiene la sentencia de contraste. Esta clase de obligaciones, como es sabido, son aquellas cuya eficacia queda sujeta a la producción de un acaecimiento futuro e incierto (artículo 1113 CC). La opción sobre acciones es en este caso un negocio jurídico complejo suscrito entre la empresa y el trabajador como medio individual de materialización de un plan general elaborado unilateralmente por la empresa para sus empleados y mientras lo sean, pues se trata de primar la propia existencia de la relación laboral fiel o vinculada con ella, que deja de tener sentido desde el punto de vista de quien ofrece el derecho de opción cuando el empleado ya no está en activo.

El contrato de opción se perfecciona por el consentimiento y en el momento en que confluyen las voluntades de las partes que lo suscriben. La empresa queda obligada, vinculada desde ese instante a respetar el derecho de optar del empleado y éste tiene el derecho a ejercitar esa opción cuando llegue el momento, salvo, como es lógico, cuando ya no se encuentre en la empresa por causas a él imputables. El término o plazo para su ejercicio se configura así como el presupuesto o elemento esencial, como un requisito propio, típico e inseparable del negocio jurídico mismo de opción, sin el que no cabría conceptuarlo de tal. El elemento subjetivo constituido por la exigencia de que sea un trabajador de la empresa que ha suscrito el plan adhiriéndose al mismo el que ejercita el derecho estando en la empresa, se configura no como condición en sentido estricto, sino como un requisito o elemento inicial, pues la oferta sólo se hace por la empresa a sus

trabajadores y éstos aceptan la suscripción desde la realidad de que cuando lo hacen están en la plantilla de aquélla y que la exclusión del derecho referida a "causar baja en la empresa" tiene un alcance que solo cabe contemplar desde la perspectiva de la voluntariedad del propio trabajador, que sabe que si se marcha de la empresa -salvo por jubilación, muerte o incapacidad- perderá el derecho.

QUINTO.- Continuando con el razonamiento sobre la posible existencia de un derecho valorable económicamente en el instante en que se formaliza entre empresa y trabajador la opción sobre acciones, debe decirse que como tal obligación sujeta a plazo, su materialización sólo será posible en el momento en que se cumpla el término, pues será el titular del derecho el que en ese momento decida si lo ejercita o no. El problema surge cuando, como ocurre en este caso, el trabajador ya no se encuentra en la empresa. Pero a diferencia con lo que sucede con el cese voluntario o el despido procedente, el improcedente admitido como tal por la empresa y practicado unos meses antes de que el trabajador pudiese ejercitar ese derecho de opción, no puede constituir un hecho indiferente a estos efectos y ha de ser valorado como una conducta unilateral de la obligada por la oferta de opción para situarse en condiciones tales que se impide, o al menos se trata de impedir, el ejercicio de tal derecho, o lo que es lo mismo, produciendo un suceso -el despido improcedente-- por propia voluntad de la empresa con el que se trata de dejar sin efecto las obligaciones contraídas en el momento de la suscripción del contrato de opción. Por ello, ha de equipararse esa situación a aquellas otras previstas en las estipulaciones pactadas en las que por causas ajenas a la voluntad del trabajador, como el fallecimiento, la incapacidad y, en menor medida, la jubilación, se permite al titular o sus herederos ejercitar el derecho, dejando siempre claramente dicho que sólo cabe ejercitar la opción cuando haya vencido el término, no en el momento en que acaece la contingencia contemplada. La razón ha de hallarse en el hecho de que la empresa no puede unilateralmente neutralizar, dejar sin efecto el contrato de opción válidamente suscrito sin una causa contractualmente lícita, y, menos aún, con causa reconocidamente no ajustada a derecho, pues de esa forma infringiría el artículo 1.256 del Código Civil. Eso es lo que se desprende de la propia literalidad de la cláusula pactada, en la que el propio trabajador reconoce no tener derecho alguno de opción si antes de la fecha de ejercicio "causare baja en la empresa"; evidentemente que desde la perspectiva del optante, el requisito subjetivo de permanencia en la empresa ha de vincularse con su voluntad de hacerlo y en modo alguno cabe entender que al asumir la referida cláusula se está admitiendo por el trabajador que no tendrá derecho si la empresa prescinde improcedentemente de sus servicios.

Por tanto, en el supuesto concreto, cuando el demandante planteó su acción el 30 de octubre de 1.998 en solicitud de abono de 1.856.504.- ptas., cantidad en la que valora su derecho relativo a la adhesión firmada sobre el plan correspondiente al año 1998, es manifiesto que no se había cumplido el plazo de carencia de ejercicio, que se estableció el 24 de marzo de 2.001, por lo que en el momento en que el demandante ejercitó la acción, el derecho aún no era exigible, con independencia de la naturaleza salarial o no del concepto retributivo y no por carecer de la condición de empleado, sino porque antes de la fecha fijada para el ejercicio del derecho de opción, no es posible ejercitarlo.

No cabe entonces apreciar la infracción denunciada en el recurso del artículo 1.119 del Código Civil, base de la estimación de la demanda en la sentencia de contraste, porque ese precepto es de aplicación exclusiva a las obligaciones condicionales. En este caso más bien se trata, como se dijo antes, de una actuación de la empresa -el despido-- reconocidamente injusta o improcedente, con la que ciertamente se pretende introducir a posteriori una causa, un factor de incumplimiento del contrato de opción, contraviniendo así el artículo 1256 del Código Civil, con arreglo al que no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes el cumplimiento de los contratos.

En consecuencia, la sentencia recurrida no infringió precepto alguno al desestimar la demanda, aunque los fundamentos de la desestimación pasaran por la aplicación, como se ha dicho, del artículo 1.119 del Código Civil. En cualquier caso, el resultado final ha de ser el mismo, esto es, la desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina, tal y como interesa el Ministerio Fiscal en su informe.

SEXTO.- Por otra parte, a la vista de que en el recurso se denuncia como infringido el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, debe añadirse a todo lo dicho que las cantidades que hubiese podido obtener el demandante como consecuencia del ejercicio en tiempo de las opciones sobre acciones suscritas, tendrían naturaleza salarial y serían valorables, en su caso, a efectos de cuantificar la indemnización por despido prevista en el artículo 56.1 a) del Estatuto de los Trabajadores. Pero solo aquellas que hubiesen ingresado en el patrimonio del trabajador por haber ejercitado la opción en momento anterior al despido, salvo que, como se ha dicho, se acreditara que la empresa hubiese actuado en fraude de ley practicando el despido con la finalidad de impedir que el trabajador ejercitase la referida opción.

Ciertamente estamos en presencia de un concepto retributivo nuevo, no previsto por el legislador laboral, cuya naturaleza es compleja, pues confluyen en él un conjunto de factores, no todos ellos de fácil alineamiento con el concepto tradicional de salario, pero en el que, no obstante, se aprecian las notas o características más importantes del mismo.

El artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores determina que se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Por otra parte y con arreglo al número 2 del mismo precepto, no tienen la condición de salario únicamente las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Vista la definición legal laboral, en positivo y en negativo, del concepto, como premisa básica o elemento de partida debe decirse que en la empresa A., como en otras muchas, los planes de opciones sobre acciones han tenido siempre y tienen un marcado carácter retributivo como incentivo laboral, tratando de incrementar de esa forma el compromiso de los empleados con la empresa y mejorar así sus propios resultados económicos, tal y como se dice expresamente en las distintas descripciones de los planes dados a conocer a aquéllos como marco u oferta de las opciones sobre acciones. Así, cuando se explica la razón de la introducción de un "periodo de carencia de ejercicio", de adjudicación o de bloqueo de tres años, se dice que ese plazo de espera está "mucho más en consonancia con la esencia de un plan de opciones sobre acciones, porque de este modo aumenta la implicación de los empleados con A. y se les estimula a que contribuyan al crecimiento y éxito de la empresa".

De esta forma se produce un doble efecto para la empleadora: por un lado la fidelización del trabajador, vinculándolo para que no trate de encontrar empleo en otra empresa distinta, pero también se puede alcanzar, por otro, el objetivo perfectamente valorable de no tener que contratar nuevos empleados si se marchan los experimentados, con el coste de formación y falta de

productividad inicial que normalmente seguiría a las nuevas contrataciones. Correlativamente, el trabajador, antes de ser contratado, puede analizar las ventajas retributivas que le proporcionarán las opciones sobre acciones si permanece en la empresa hasta, al menos, el momento en que puede hacer efectivo su derecho, y después verá normalmente cumplidas sus aspiraciones de obtener una cantidad de dinero, si opta por la modalidad de compra y venta inmediata de las acciones o bien incluir en su patrimonio el número fijado de acciones de la empresa, que en cualquier momento podrá transformar en dinero si lo desea, mediante su venta en bolsa.

La vinculación entre la actividad laboral del empleado, su esfuerzo y dedicación y la obtención de un beneficio económico valorable derivado del ejercicio de la 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.

Es cierto que en alguna situación concreta podría darse el caso de que el trabajador no ejercitara la opción dejando caducar el derecho, normalmente en aquellos supuestos en los que el precio de las acciones en la fecha de ejercicio fuese inferior al que tenían en el momento de firmar el contrato de opción, pero tales situaciones, tienen su corrección en el caso analizado en el presente recurso -como en opciones sobre acciones de otras empresas- en la posibilidad de ejercitar ese derecho a lo largo de dos años, hasta completar el límite total máximo de cinco previsto para todo el plan.

En cualquier caso, esa incertidumbre que puede concurrir en torno a la existencia o no de un balance positivo o saldo diferencial final favorable al trabajador no llega a desvirtuar la naturaleza salarial de lo que se percibe, si llega a cobrarse, pues en los sistemas retributivos complejos como éste, o como puede ser en ciertos aspectos el denominado bonus, puede ocurrir que el devengo no tenga una relación totalmente directa con la actividad del trabajador, como sucedería en la remuneración complementaria pactada por objetivos encomendados a un equipo, o cuando el reparto de beneficios, caso de haberlos, fuese lineal, por categorías o por niveles.

Por otra parte, la posibilidad que ha de admitirse de que el trabajador decida no ejercitar su derecho de opción en el plazo fijado para ello, y de esa forma no haga líquida esa cantidad a la que tendría derecho o no incluya en su patrimonio el correspondiente número de acciones, no significa que exista un acto de disponibilidad de derechos equivalente a una renuncia que prohibiría el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores, pues lo que en dicho precepto se establece es que los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Al margen de que el percibo de las cantidades que se deriven de los planes de opción sobre acciones no tendrían el carácter "derecho necesario", único supuesto previsto en la norma (STS 23 junio 1.986, 23 marzo 1.987 y 28 de febrero de 2.000 para supuestos de terminación de la relación laboral por saldo y finiquito), cuando el ejercicio del derecho mismo exige que el trabajador lleve a cabo una serie de actos para su valoración o cuantificación, como puede ocurrir con el cobro de comisiones, o con la presentación al cobro o ingreso en cuenta de un talón por medio del que se le abone el salario, su inactividad en modo alguno supone un acto de disposición prohibido por la ley, sino un acto de mera libertad del trabajador. La norma, en suma, lo que trata de impedir es que el trabajador pacte con la empresa la renuncia de sus condiciones de trabajo dentro de las que sean de derecho necesario, pero no puede impedir que el trabajador decida libremente ejercitar ese derecho o no una vez producidas las condiciones para su ejercicio sin interferencia alguna de la empresa.

Otro de los factores característicos y atípicos del derecho de opción sobre acciones es el relativo a la variabilidad o aleatoriedad indudable de la cuantificación del beneficio salarial, que puede alcanzar incluso a su propia existencia, a lo largo del periodo de tiempo en que el trabajador puede exigir su cumplimiento. Antes de la fecha inicial de posible ejercicio, no se conocerá la diferencia entre el precio de las acciones en el momento inicial y el que puedan tener en el de la venta, y una vez dentro del periodo en que puede ejercitarse el referido derecho, el valor de las acciones puede cambiar en cada sesión de bolsa y con él la cantidad que pueda obtener el trabajador por ese concepto. Pero la indeterminación y variabilidad de la cantidad resultante no priva al beneficio del carácter salarial que se viene sosteniendo, pues lo decisivo, lo determinante, el núcleo básico y esencial para tal calificación no viene dado por la posibilidad de cuantificar con precisión anticipada el salario, sino por la constatación de que la percepción a la que se tiene derecho trae causa, deriva de la relación de trabajo, de la prestación profesional de servicios laborales por cuenta ajena, tal y como exige el artículo 26.1 ET.

Desde un punto de vista excluyente o negativo, para que el beneficio obtenido del ejercicio de la opción sobre acciones no tuviese naturaleza salarial, tendría que incluirse alguno de los supuestos previstos en el número 2 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se dice que no tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. En ninguno de tales conceptos tiene cabida el devengo que examinamos, pues no se trata de compensaciones por gastos que haya tenido el empleado a causa de la relación de trabajo, ni indemnizaciones, ni mucho menos prestaciones de Seguridad Social.

Por el contrario, las condiciones retributivas contenidas en los planes de opción sobre acciones, una vez ejercitadas y obtenido el beneficio por el trabajador, tienen cabida en el número 3 del repetido artículo 26 ET, en el que se dice que "mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.". Son las circunstancias personales de los trabajadores de la empresa, su vinculación con ella en el tiempo y la perspectiva de mejora de los resultados empresariales con ello las que determinan en el presente supuesto que se establezcan esos devengos, que cabe calificar, en la terminología del precepto, como complementos salariales, aunque no tengan.

En suma y con independencia de la naturaleza que en otros ámbitos no laborales se atribuya a los rendimientos que se obtengan de las opciones sobre acciones, la solución jurisdiccional que aquí se ha de dar al problema pasa por la necesaria atribución a las cantidades o, en su caso, acciones así obtenidas de salario en metálico. En el caso en que el mismo día del ejercicio de la opción se procede a la venta de las acciones sobre las que recae la opción del trabajador, que normalmente estarán en régimen de autocartera en posesión de la propia empresa, para lo que previamente hizo la oportuna reserva, el dinero ingresa directamente en el patrimonio del hasta entonces titular del derecho, por lo que no cabe conceptuarlo como salario "en especie". Cuando lo que ingresa en su patrimonio por esta causa son acciones de la empresa, su posibilidad de venta en bolsa de forma inmediata convierte al devengo también en salario metálico y no en especie, concepto éste que se vincula más bien con la utilización, consumo u obtención, para

finos particulares, de bienes, derechos o servicios proporcionados por la empresa, como vivienda, electricidad, calefacción, seguros de todo tipo, automóviles, teléfono, agua, formación personal, gastos de docencia de familiares, escolarización, etc.

SEPTIMO.- En conclusión, tal y como se anticipó en el sexto de los fundamentos de derecho de esta resolución y por las razones expuestas, el recurso ha de ser desestimado, sin que haya lugar a realizar pronunciamiento sobre las costas, de conformidad con lo previsto en el artículo 233 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

## F A L L A M O S

Desestimamos el recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, interpuesto por por la Letrada doña Concepción Rodrigo García, en nombre y representación de DON JOSE EUGENIO L. P., contra la sentencia dictada en 30 de mayo de 2.000, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que confirmó la dictada por el Juzgado de lo Social nº 12 de Madrid, de fecha 31 de mayo de 1.999, en actuaciones iniciadas a instancias del ahora recurrente don DON JOSE EUGENIO L. P. contra A. U. ASEGURADORA, S.A. .Sin costas.

Devuélvase las actuaciones al Organo Jurisdiccional correspondiente, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

## VOTO PARTICULAR

FECHA:03/12/2001

Estamos de acuerdo con buena parte de las premisas en que se apoya la sentencia de la mayoría. Pero no coincidimos en la decisión, según la cual el actor conserva después de su despido el derecho al ejercicio de las opciones de compra de acciones de los "Planes sociales de Unión A. Aseguradora de 1998", ni tampoco en la calificación como salario de los beneficios económicos derivados de la adquisición de acciones prevista en dichos planes. En nuestra opinión, tales beneficios no encajan ni en el concepto de salario base ni en el concepto de complementos salariales.

A nuestro parecer, respetuoso como siempre con el criterio vigente de la Sala, que es – no haría falta decirlo – el fijado en la sentencia y no en el voto o votos particulares, la naturaleza de los beneficios derivados de la opción de compra de acciones depende de las características de los planes o contratos que los han establecido, premisa que compartimos con la sentencia, sin que en principio pueda descartarse, por cierto, la hipótesis de "donación remuneratoria" contemplada en el art. 619 del Código Civil, cuando faltase la reciprocidad de obligaciones. Pero, a diferencia del criterio de la mayoría, entendemos que el examen de los documentos de los planes de stock options de 1.998, conduce en el caso a la conclusión de que nos encontramos ante beneficios o ventajas económicas que se conceden sólo en concepto de incentivo o compensación recíproca a la permanencia en la empresa, y no en contraprestación del trabajo realizado.

El desarrollo y explicación del razonamiento en el que se sustenta nuestra posición, así como la aplicación del mismo a la decisión del caso, se exponen a continuación en fundamentos numerados.

PRIMERO.- Los planes sociales de A. cuyos beneficios de opción de compra de acciones se discuten en este pleito presentan las tres siguientes características:

1ª) la aceptación del plan de opción de compra de acciones es voluntaria por parte del trabajador comprendido en el campo de aplicación del plan, y otorga a éste un derecho de opción sobre las acciones reservadas, que se podrá ejercitar convirtiéndose en derecho de adquisición de las mismas tras el transcurso de un llamado “período de carencia” de tres años; 2ª) la adquisición de las acciones tras el período de carencia depende exclusivamente del hecho de la permanencia de la relación de trabajo con la empresa o bien hasta la fecha prevista de adquisición de las acciones, o bien hasta el día en que el trabajador hubiera cesado en la actividad profesional por fallecimiento, invalidez o jubilación; y 3ª) una de las modalidades posibles de ejercicio del derecho de opción de compra de acciones prevé, mediante el oportuno apoderamiento, la venta inmediata de las acciones adquiridas por el trabajador en la Bolsa de Amsterdam, con transferencia al mismo del importe o beneficio en metálico obtenido.

De las características anteriores se desprende que la causa del convenio de opción de compra de acciones propuesto por la compañía de seguros Aegón y aceptado por el trabajador es estimular la estabilidad o permanencia de la relación de trabajo en interés del empresario durante un cierto tiempo (tres años), a cambio de una compensación al trabajador por el posible sacrificio de otras expectativas profesionales. Dicho con otras palabras, el fin práctico que persiguen los referidos planes sociales y los correspondientes convenios de ejecución individual de los mismos es, como se declara en los documentos que han dado a conocer sus “términos y condiciones”, la “implicación” o “involucración de los empleados con el grupo A.”

Este estímulo a la estabilidad o permanencia de la vinculación a la empresa no está acompañado en el caso de ningún ingrediente de retribución o contraprestación del trabajo, en cuanto que, en los planes de stock options de 1998 de A., la percepción por parte del trabajador de los beneficios o ventajas de la opción de compra de acciones no depende directa o indirectamente del trabajo efectivamente prestado. La desconexión o falta de vinculación entre el beneficio controvertido y el trabajo prestado por el beneficiario se desprende de las siguientes consideraciones.

Del lado del beneficio o ventaja económica, basta el mero transcurso del período de carencia para que la opción de compra pueda ejercitarse en plenitud (“100 %”, dice gráficamente el punto 4.1. del Plan de 1998), aunque la relación de trabajo haya estado suspendida, o incluso aunque la misma se haya extinguido por jubilación, incapacidad o fallecimiento del trabajador. Del lado del trabajo prestado, para el caso y para el tiempo en que la relación laboral ha estado plenamente viva, ninguno de los factores que determinan o influyen en la retribución del trabajo – el tiempo de actividad, el resultado de la misma, el rendimiento o relación entre actividad y resultado – son tenidos en cuenta en los planes sociales de compra de acciones de A. como criterio de atribución del derecho de opción de compra de acciones o de modulación de su contenido.

En efecto, como se acaba de ver en la descripción de sus características, en los planes de stock options enjuiciados no se atiende para la atribución del derecho o para la determinación de su alcance ni el tiempo de trabajo efectivo (o de descanso computable como trabajo) del

trabajador participante, ni las unidades de obra resultantes de su personal esfuerzo productivo. Tampoco influyen en la atribución o modulación del derecho en cuestión las cualidades profesionales del trabajador que suelen influir en la calidad del trabajo prestado (títulos, estudios, antigüedad, posesión de idiomas, etcetera). Y tampoco puede decirse, en fin, que la situación o los resultados de la empresa determinen en el caso el contenido de los beneficios derivados de la opción de compra de acciones, punto que merece una explicación más amplia.

Ciertamente, un factor como la cotización en bolsa en el futuro (a tres años vista) de un grupo de sociedades mantiene una relación excesivamente remota y mediatizada con el trabajo desarrollado en las distintas unidades de producción de las empresas del grupo como para considerar que pueda constituir, si no va acompañado de referencias más concretas, una modalidad de retribución o contraprestación del trabajo. Sólo podría hablarse de la situación o de los resultados de una empresa como criterio de retribución del trabajo prestado cuando – lo que desde luego no ocurre en el caso – los factores o elementos acogidos para su apreciación están referidos también en mayor o menor medida, además de a la cotización bursátil, al rendimiento de una empresa o unidad de producción concreta (productividad, cifras de venta, calidad del servicio), o a lo sumo a la rentabilidad (beneficios) de la sociedad titular de la misma.

En suma, si como sucede en los planes de stock options de A. de 1998 la percepción del beneficio o ventaja económica de la opción de compra de acciones depende en exclusiva de la cotización futura en bolsa de los valores del grupo, la conexión con el trabajo prestado por el trabajador participante se difumina y desvirtúa hasta hacerse irreconocible. Entran en juego entonces los resultados de muchas empresas (todas las del grupo) y no de una sola, y también otros muchos factores imprevisibles y aleatorios, de carácter económico, político y social. El peso de todos estos factores extraños al trabajo y a los resultados de una empresa concreta es tanto mayor cuanto que entre estos últimos y el indicador de cotización bursátil determinante del beneficio se establece una distancia temporal mínima de tres años.

SEGUNDO.- La afirmación de que los beneficios económicos concedidos por planes de opción de compra de acciones enjuiciados no constituyen retribución o contraprestación del trabajo, sino que tienen como causa exclusiva el estímulo a la permanencia en la empresa por un cierto tiempo, además de explicar y justificar el carácter renunciante de las ventajas ofrecidas, conduce necesariamente a la conclusión de que tales beneficios o ventajas no tienen en nuestro ordenamiento laboral naturaleza de salario.

Como dice el art. 26.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), el salario está integrado por “la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena”. En consecuencia, forman 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, bien de simple gratificación o donación remuneratoria.

La definición legal del salario en términos de contraprestación del trabajo se confirma en distintos pasajes del art. 26 del ET y de otros preceptos de la propia Ley. Uno de ellos es el que remacha la idea de que no importa “la forma de remuneración” para la calificación salarial, pero sí la retribución de “trabajo efectivo” o de “períodos de descanso computables como de trabajo” (art. 26.1 ET). Otro precepto que responde a esta misma concepción del salario es el que descarta expresamente la consideración como tales de distintas percepciones indemnizatorias o resarcitorias, o de las prestaciones de Seguridad Social a cargo del empresario (art. 26.2 ET). La

lista de este precepto de exclusiones expresas de la calificación salarial no es por cierto exhaustiva, sin que resulte difícil localizar en la Ley o en la práctica de las empresas, otros conceptos remuneratorios que carecen de tal carácter salarial, como la compensación del pacto de no competencia postcontractual (art. 21.2.b. del ET), o la indemnización por “salarios de tramitación” o “salarios dejados de percibir” (art. 56.1.b. del ET), o las ventajas o beneficios económicos derivados de la utilización de comedores, economatos o instalaciones de la empresa.

El carácter no salarial de las opciones de compra de acciones de los planes de A. correspondientes a 1998 se confirma, a nuestro juicio, por la imposibilidad de encaje de las mismas en los elementos que, según el art. 26.3 del ET, integran la estructura del salario. No es, desde luego, “salario base”, en cuanto que no constituye “retribución fijada por unidad de tiempo o de obra”. Pero no es tampoco un complemento salarial en ninguna de las tres variedades expresamente reconocidas en la Ley. El título o hecho causante de dichos beneficios económicos es – decimos una vez más – el estímulo a la permanencia en la empresa, pero no “las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador”, ni las circunstancias relativas “al trabajo realizado” (entre ellas, las derivadas de factores “vinculados al puesto de trabajo”), ni tampoco, como ya se advirtió, las que tienen su origen en la “situación y resultados de la empresa”.

TERCERO.- Descartada la calificación salarial para las opciones de compra de acciones enjuiciadas, la decisión del litigio no puede ser la misma que la que se da en la sentencia de la que se discrepa, aun coincidiendo con muchas de las restantes premisas de su razonamiento. Consignaremos primero estas coincidencias, y señalaremos luego cómo el distinto camino de la argumentación conduce a distintos puntos de llegada en la resolución del caso.

Al igual que se expone en la sentencia de la mayoría, pensamos que la fijación de un período de carencia en los planes de stock options no constituye una mera cláusula condicional, sino un requisito esencial de este particular contrato o negocio jurídico que es la opción de compra de acciones. Al igual que la sentencia, nos parece claro que, después de aceptada la opción de compra de acciones y durante el transcurso del período de carencia, el trabajador tiene un derecho en curso de adquisición, y no una mera expectativa de derecho. Al igual también que la sentencia, estimo aplicable al supuesto de despido improcedente durante el transcurso del período de carencia de una opción de compra de acciones el principio o norma general establecido en el art. 1256 del Código Civil (“La validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes”).

Pero, como ya se ha dicho, las consecuencias de la aplicación en el caso de este principio del derecho de los contratos dependen en parte de la calificación que corresponda a la opción de compra de acciones. Por otro lado, el método escogido en la sentencia para hacer efectivo el principio del art. 1256 del Código Civil – la equiparación del supuesto de despido improcedente a los supuestos de “fallecimiento”, “incapacidad” y “jubilación” – no parece el adecuado en el caso, en cuanto que contradice la voluntad expresa del pacto o contrato de participación en el plan de stock options, donde se especifica que los supuestos enumerados de extinción del contrato de trabajo son los únicos que permiten la adquisición plena del derecho de opción de compra de acciones.

CUARTO.- No siendo una percepción salarial, los beneficios derivados del ejercicio de la opción de compra de acciones en litigio no deben computar para las indemnizaciones que tienen como base el salario; entre ellas, la indemnización de despido improcedente. Puesto que la voluntad de las partes en el convenio de opción de compra de acciones enjuiciado ha excluido de

manera implícita pero inequívoca la conservación del mismo cuando se ha extinguido el contrato de trabajo por despido improcedente, este derecho en curso de adquisición no permanece, extinguiéndose con el propio contrato de trabajo.

Ahora bien, aunque el derecho a ejercitar la opción de compra de acciones haya desaparecido, el daño producido en los intereses del trabajador por el despido improcedente puede ser un daño indemnizable en un determinado supuesto; a saber: cuando el trabajador haya cumplido su parte en el convenio de opción de compra de acciones, con sacrificio potencial o real de otras expectativas profesionales, y la extinción del contrato de trabajo que impide el ejercicio del derecho de opción tenga por objeto perjudicar tal derecho futuro de adquisición de acciones tras el transcurso del período de carencia. No consta que en el despido enjuiciado haya tenido lugar tal conjunción de circunstancias.

Madrid a 24 de octubre de 2001.