

**DOCTRINA JURISPRUDENCIAL SOBRE LA ENTREGA DE OPCIONES SOBRE ACCIONES A EMPLEADOS: ESTADO DE LA CUESTIÓN**

**Por Mario Barros García**

**Abogado de Uría Menéndez**

**Introducción**

El objeto del presente artículo es realizar una exposición sintética y sistemática de los pronunciamientos del Orden Social de la jurisdicción que se consideran más relevantes o significativos en relación con la naturaleza y régimen jurídico al que se halla sometida en nuestro Derecho la entrega de opciones sobre acciones a empleados por parte de su empleador.

Los planes de opciones sobre acciones al uso se basan en la concesión a los empleados del derecho a adquirir acciones de la sociedad empleadora u otra compañía perteneciente al mismo grupo de forma gratuita o a un determinado precio, que suele tomar como referencia el valor de la cotización bursátil de las acciones en cuestión en el momento de la concesión de las opciones (en ocasiones, con un descuento para hacerlo más atractivo). Habitualmente, la posibilidad de ejercitar el derecho de opción se condiciona a que la relación laboral se mantenga en vigor una vez transcurrido un cierto periodo de tiempo (que se suele denominar periodo de carencia). Transcurrido este periodo, el derecho al ejercicio de la opción se consolida y los empleados disponen de un plazo más o menos amplio para ejercerlo. Por tanto, en los planes de opciones sobre acciones pueden identificarse los tres siguientes hitos temporales: concesión, periodo de carencia y periodo de ejercicio.

Con carácter general, es preciso señalar que en el Derecho laboral español no existe norma alguna que discipline el régimen jurídico de la concesión de derechos de opción sobre acciones a empleados, sin perjuicio de que en otras ramas del Derecho (mercantil, fiscal o de la Seguridad Social<sup>1</sup>) pueda existir una regulación a los efectos propios del correspondiente

---

<sup>1</sup> *Vid.*, respectivamente, artículo 130 del texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre; artículo 18.2 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas y modificación parcial de las leyes de los Impuestos de Sociedades,

ámbito jurídico. Ante la ausencia de una regulación positiva, resulta de extraordinaria importancia el examen del cuerpo de doctrina producido por los Tribunales a lo largo de los últimos años.

### **Naturaleza salarial de la entrega de opciones sobre acciones a empleados**

En un momento inicial no faltaron pronunciamientos judiciales que calificaron la entrega de opciones sobre acciones a empleados como una ventaja de carácter no salarial<sup>2</sup>. Para llegar a esta conclusión se argumentaba que la opción de compra de acciones es un negocio jurídico de naturaleza mercantil que se dirige a fomentar la participación de los empleados en el capital social, brindándoles la oportunidad de compartir el incremento de valor de las acciones de la compañía. Además, se afirmaba que el posible carácter salarial de dicha entrega quedaba desvirtuado por la imposibilidad de conocer *a priori* el importe exacto de la retribución, así como por la existencia de condiciones y limitaciones para su ejercicio.

Sin embargo, a partir de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22 de febrero de 2001<sup>3</sup> comenzó a afirmarse con rotundidad y a razonarse la naturaleza salarial de las opciones.

Esta línea jurisprudencial encontró su culminación en dos sentencias del Tribunal Supremo de 24 de octubre de 2001, que han sido seguidas y completadas por otras de la misma Sala de

---

sobre la renta de los no residentes y sobre el Patrimonio, así como artículo 41 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por Real Decreto 1775/2004, de 30 de julio; y artículo 23.2.F).b).1º del Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

<sup>2</sup> Vid. STSJ de Madrid de 10-4-1992 (rec. núm. 5028/1991) y, en cierta medida, STSJ de Galicia de 24-9-1999 (rec. núm. 3312/1999).

<sup>3</sup> Rec. núm. 4759/2000.

fecha 4 de febrero, 10 y 11 de abril y 1 de octubre de 2002 y, más recientemente, 26 de enero de 2006<sup>4</sup>.

Aunque la totalidad de las sentencias citadas reconoce que no cabe hacer un tratamiento jurídico único e indiferenciado para la gran diversidad de situaciones y el entramado de derechos y obligaciones que pueden surgir entre las partes con motivo de la suscripción de planes de opción sobre acciones, todas ellas confirman el carácter salarial de la entrega de opciones sobre acciones a empleados. Los argumentos en los que el Tribunal Supremo fundamenta esa conclusión son los siguientes:

- los planes de opciones tienen un marcado carácter retributivo como incentivo laboral, ya que tienen como objetivo incrementar el compromiso de los empleados con la empresa y mejorar sus resultados económicos;
- estos planes evidencian la vinculación entre la actividad laboral del empleado, su esfuerzo y dedicación y la obtención de un beneficio derivado del ejercicio de la opción;
- la incertidumbre respecto al resultado económico del ejercicio de la opción no desvirtúa la naturaleza salarial de lo que se percibe, si llega a cobrarse, pues como sucede en el caso de los *bonus* puede ocurrir que su devengo no tenga una relación directa con la actividad del trabajador;
- la indeterminación y variabilidad de la cantidad resultante del ejercicio de la opción no le priva de su naturaleza salarial, por cuanto la entrega de las opciones trae causa de la relación laboral con el empleado; y
- el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores (precepto que define el concepto de salario) establece algunas contraprestaciones laborales que quedan excluidas de la calificación como salario: indemnizaciones o suplidos por gastos, prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones derivadas de despidos, traslados o suspensiones de contrato. Conforme al criterio del Tribunal Supremo, la

---

<sup>4</sup> Recursos de casación para la unificación de doctrina núm. 3295/2000, 4851/2000, 642/2001, 1441/2001, 3538/2001, 1309/2001 y 3813/2004, respectivamente.

entrega de opciones sobre acciones no tiene cabida en ninguna de esas exclusiones; por el contrario, esa entrega encaja en el apartado 3 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, que hace referencia a “*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 se pacten*”.

En definitiva, el Tribunal Supremo concluye que la entrega de opciones sobre acciones a empleados ha de calificarse como salario en metálico, con independencia de la caracterización que en otros ámbitos del ordenamiento jurídico se le conceda, entrando, así, en abierta contradicción con la normativa fiscal que conceptúa estos beneficios como rendimientos del trabajo en especie<sup>5</sup>.

Aunque en sus resoluciones más tempranas el Tribunal Supremo no entraba a cuantificar el importe de la retribución obtenida como consecuencia del ejercicio de opciones sobre acciones, en su sentencia de 1 de octubre de 2002 el Alto Tribunal confirmó la sentencia recurrida<sup>6</sup> y afirmó que “*la utilidad patrimonial que obtiene el beneficiario de la opción está así constituida por la diferencia entre el precio de la acción en el mercado en el momento de la adquisición y el precio de ejercicio pactado*”. De todo ello deriva que, aunque las opciones sobre acciones tengan un indudable contenido económico, para que exista retribución, es necesario que el trabajador ejercite los derechos de opción que le han sido concedidos, materializándose, entonces, el lucro salarial en la forma indicada. En consecuencia, no se genera ninguna clase de retribución si el derecho de opción concedido no es ejercitado por el empleado. En caso de ejercicio, la retribución que percibe el empleado viene dada por la diferencia entre el valor de lo que adquiere (el precio de la acción en el mercado en el momento de ejercitar la opción) y el coste que ha de desembolsar, en su caso, el empleado (el precio de ejercicio de la acción).

---

<sup>5</sup> Vid. artículo 46 del Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

<sup>6</sup> Vid. sentencia del TSJ de Madrid de 22-2-2001 (rec. núm. 4759/2000), confirmada por la STS de 11-2-2002. En el mismo sentido, vid. STS de 26-1-2006.

En esa misma sentencia, el Tribunal Supremo aclara también que *“la situación cambia cuando consideramos los posibles beneficios obtenidos por el trabajador como consecuencia de la venta de las acciones que adquirió al ejercitar la opción. No hay aquí relación entre empresario y trabajador, pues éste último obtiene el precio de las acciones, que ya eran suyas, de un tercero mediante un negocio jurídico mercantil en el que ya no tiene intervención alguna el empresario en cuanto tal; no hay conexión directa entre el beneficio patrimonial obtenido por el trabajador y el trabajo, pues ese beneficio se obtiene no por sus servicios, sino por la enajenación de un bien que ya es propiedad del trabajador”*. De esta forma, las ganancias que puede obtener el empleado como consecuencia de la venta de las acciones adquiridas al ejercitar la opción no se consideran retribución, sino que se trata de una plusvalía o incremento patrimonial que no trae causa de su relación laboral.

La doctrina del carácter salarial de la entrega de opciones sobre acciones, en los términos expuestos, ha sido acogida por los órganos judiciales de rango inferior de forma pacífica. Resulta significativo a este respecto que el Magistrado del Tribunal Supremo que formuló un voto particular a la sentencia de 24 de octubre de 2001 (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4851/2000) en el que sostenía la naturaleza extrasalarial de las opciones sobre acciones<sup>7</sup> sea el ponente de la reciente sentencia de 26 de enero de 2006 en la que, como se ha indicado anteriormente, se conceptúan como salario tales percepciones económicas.

### **Inclusión en la base de cálculo de la indemnización por despido improcedente de los rendimientos obtenidos como consecuencia del ejercicio de opciones sobre acciones**

Una vez sentado el carácter salarial de los rendimientos obtenidos por trabajadores como consecuencia del ejercicio de opciones sobre acciones concedidas por su empleador, de todo ello resulta de forma directa e inmediata la consecuencia de que tales incrementos serán *“valorables, en su caso, a efectos de cuantificar la indemnización por despido prevista en el*

---

<sup>7</sup> En esos votos particulares se formulaba la interesante tesis de que el lucro derivado del ejercicio de opciones sobre acciones constituye una donación remuneratoria regulada en el artículo 619 del Código Civil.

*artículo 56.1.a) del Estatuto de los Trabajadores*”, tal y como declara el Tribunal Supremo en su sentencia de 24 de octubre de 2001.

Sin embargo, el Alto Tribunal no concreta la forma en la que habrá de producirse dicha valoración. El único pronunciamiento del Tribunal Supremo al respecto se contiene en la sentencia últimamente citada y se limita a aclarar que deberán tenerse en cuenta los rendimientos correspondientes a derechos de opción ejercitados con anterioridad al despido, salvo que se acreditase que la empresa hubiere actuado en fraude de ley, es decir, despidiendo al trabajador con la finalidad de evitar el ejercicio de las opciones.

A pesar del silencio del Tribunal Supremo al respecto, parece existir un consenso entre las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia en tomar en consideración las opciones sobre acciones ejercitadas dentro de los doce meses inmediatamente anteriores al despido. Sin embargo, la posición común termina aquí, ya que las diferentes Salas (y en ocasiones, como se verá, existen discrepancias dentro de una misma Sala) no se ponen de acuerdo en la concreta forma en la que ha de producirse el cómputo. A este respecto, pueden identificarse las siguientes tesis:

- (i) La primera postula la inclusión en la base reguladora de la indemnización por despido improcedente de la totalidad de los ingresos obtenidos como consecuencia del ejercicio de opciones sobre acciones ocurrido dentro del periodo de 12 meses anterior a la fecha del despido, sin introducir factor de corrección alguno relacionado con la duración del periodo de carencia (esto es, el periodo durante el cual no se pueden ejercitar las opciones) o con el tiempo transcurrido desde que el trabajador pudo ejercitar las opciones por haber consolidado el derecho. Esta tesis ha sido seguida, principalmente, por ciertos Juzgados de lo Social<sup>8</sup>.
- (ii) Una postura más matizada es la de las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22 de febrero de 2001, 2 de octubre de 2001 y 20 de diciembre de 2005<sup>9</sup> y

---

<sup>8</sup> A título de ejemplo, puede citarse la sentencia del Juzgado de lo Social nº 17 de Madrid de 21-2-2000 (autos 483/98).

<sup>9</sup> Recursos de suplicación núm. 4759/2000, 1461/2001 y 3839/2005, respectivamente.

del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 15 de mayo de 2006<sup>10</sup>. Como se ha indicado anteriormente, los planes de opciones sobre acciones se basan en la concesión a los empleados del derecho a adquirir acciones de su empleadora o de la matriz de ésta a un determinado precio, derecho aquél que se encuentra condicionado a que sus beneficiarios continúen siendo empleados una vez transcurrido un cierto periodo de tiempo desde la entrega de las opciones (periodo de carencia). Transcurrido este periodo, los empleados suelen disponer de un plazo de tiempo para ejercitar la opción. Pues bien, las sentencias indicadas parten de considerar que la entrega de opciones sobre acciones a empleados retribuye su rendimiento y fidelidad a la empresa durante el periodo de carencia, de manera que el incremento patrimonial obtenido (calculado, como se ha dicho, como la diferencia entre el precio de ejercicio de las opciones y el valor de mercado en ese momento de las acciones adquiridas) ha de imputarse distribuyéndolo a prorrata a largo del periodo de carencia. Como consecuencia de todo ello, únicamente se tendrán en cuenta a los efectos del cálculo de la indemnización por despido las cantidades que resulten imputables en la forma indicada al periodo de 12 meses inmediatamente anteriores al despido.

- (iii) En clara contradicción con lo anterior se encuentran las sentencias de la propia Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de junio y 1 de septiembre de 2005<sup>11</sup>. En ellas se considera que *“el beneficio de las opciones lo que retribuye es el cumplimiento por el trabajador del período de carencia, configurándose como un devengo diferido al momento final; el beneficio solo se obtendría una vez madurado el período de computo, es decir, transcurrido el período de carencia, y los rendimientos obtenidos por las opciones sobre acciones durante los doce meses anteriores a la fecha de despido han de imputarse todos ellos, al ejercicio de despido, siempre que se hayan ejercitado en el momento que pudo efectuarse, no debiendo imputarse o prorratearse durante los años de vigencia del plan al no estar ante un devengo progresivo a lo largo de todo el período de carencia ya que no existe un derecho del trabajador a ejercitar*

---

<sup>10</sup> Recurso de suplicación núm. 1466/2006, que, a su vez, cita la STSJ de Madrid de 19-10-2004.

<sup>11</sup> Recursos de suplicación núm. 595/2005 y 5568/2004.

*antes de tiempo, el derecho de opción durante el período de carencia o, en su caso a percibir su equivalente económico. Si las opciones sobre acciones comportasen un devengo progresivo, el trabajador en el momento del despido habría devengado la parte proporcional del tiempo de carencia transcurrido y esa parte podría ejercitarla, pero precisamente por cuanto las ventajas patrimoniales no se devengan de manera progresiva, no cabe un ejercicio anticipado*". Como consecuencia de todo ello, con arreglo a esta tesis, en la base de cálculo de la indemnización por despido habrá de computarse el importe íntegro obtenido como consecuencia del ejercicio de opciones sobre acciones dentro de los 12 meses inmediatamente anteriores al despido. Las mencionadas ganancias se calcularán como la diferencia entre el precio establecido para ejercitar las opciones y el valor en el mercado de las opciones adquiridas en la fecha a partir de la cual pudieron ejercitarse las opciones, con independencia de la concreta fecha en la que éstas se hubieran ejercitado.

Por otra parte, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 15 de mayo de 2006<sup>12</sup> se ha encargado de precisar que, en el caso de que exista cierto margen de tiempo entre el ejercicio de las opciones y la materialización del correspondiente lucro, el momento relevante a los efectos de la inclusión o no de la ganancia en el periodo de doce meses anterior al despido es aquél en el que se ejercita el derecho de opción. En el caso resulto en esta sentencia el trabajador ejercitó las opciones y vendió simultáneamente las acciones adquiridas. Entre el ejercicio de la opción y la efectiva liquidación de la operación por parte de la entidad financiera que interviene en el proceso transcurrieron varios días. En este contexto, la Sala considera que *"es el día en que se ejercen las opciones y se procede a la venta de las mismas, el 10.03.04, la fecha que ha de contar a efectos de si lo percibido ha de considerarse salario en metálico computable para el cálculo de la indemnización, independientemente de la fecha en que le fueron abonadas"* por cuanto *"la trabajadora consolidó su derecho en la fecha en que ejercitó su opción, al margen de la fecha en que dispuso materialmente del dinero fruto de la venta de las acciones, pues en tal operación no intervino la empresa sino un tercero"*.

---

<sup>12</sup> Recurso de suplicación núm. 1466/2006.

Las consecuencias prácticas derivadas de las diversas doctrinas jurisprudenciales relativas a la valoración de la retribución derivada del ejercicio de opciones sobre acciones a las que se ha hecho referencia se pueden apreciar con mayor claridad a través de los siguientes ejemplos. Los apartados con números romanos se corresponden con los correlativos de los apartados anteriores en los que se exponen las diferentes posturas de los Tribunales en relación con esta materia.

### EJEMPLO 1

El 1 de enero de 2000 la compañía C concedió a su empleado Sr. E un derecho de opción sobre 200 acciones de su matriz, a un precio de ejercicio de 10 €por acción.

El derecho de opción únicamente podrá ser ejercitado a partir del 1 de enero de 2003 (periodo de carencia), siempre y cuando el Sr. E continúe siendo empleado de la compañía C en la fecha mencionada. El plazo de ejercicio es de 7 años, hasta el 1 de enero de 2009.

Las acciones de la compañía C tenían un valor de mercado de 30 €a 1 de enero de 2003.

El Sr. E ejercitó la totalidad de los derechos de opción el 24 de octubre de 2003 y fue despedido improcedentemente el 15 de junio de 2006. En el momento de ejercicio de la opción, las acciones de la compañía C tenían un valor en el mercado de 33 €por acción.

- (i) Los beneficios obtenidos como consecuencia del ejercicio de las opciones sobre acciones no se computan en la base de cálculo de la indemnización por despido, por cuanto la opciones no se han ejercitado dentro de los 12 meses anteriores al despido.
- (ii) Los beneficios obtenidos como consecuencia del ejercicio de las opciones sobre acciones no se computan en la base de cálculo de la indemnización por despido, por cuanto la opciones no se han ejercitado dentro de los 12 meses anteriores al despido.
- (iii) Los beneficios obtenidos como consecuencia del ejercicio de las opciones sobre acciones no se computan en la base de cálculo de la indemnización por despido, por cuanto la opciones no se han ejercitado dentro de los 12 meses anteriores al despido.

## EJEMPLO 2

El 1 de enero de 2000 la compañía C concedió a su empleado Sr. E un derecho de opción sobre 200 acciones de su matriz, a un precio de ejercicio de 10 € por acción.

El derecho de opción únicamente podrá ser ejercitado a partir del 1 de enero de 2003 (periodo de carencia), siempre y cuando el Sr. E continúe siendo empleado de la compañía C en la fecha mencionada. El plazo de ejercicio es de 7 años, hasta el 1 de enero de 2010.

Las acciones de la compañía C tenían un valor de mercado de 30 € a 1 de enero de 2003.

El Sr. E ejercitó la totalidad de los derechos de opción el 1 de junio de 2003 y fue despedido improcedentemente el 1 de septiembre de 2003. En el momento de ejercicio de la opción, las acciones de la compañía C tenían un valor en el mercado de 46 € por acción.

- (i) Se computará en la base de cálculo de la indemnización por despido improcedente la totalidad de los beneficios obtenidos como consecuencia del ejercicio de las opciones sobre acciones, que ascienden a 7.200 €, esto es, la diferencia entre el valor de mercado de las acciones adquiridas en el momento del ejercicio de la opción y el precio de ejercicio de la opción:

$$(46€ - 10€) \times 200 \text{ acciones} = 7.200 €$$

- (ii) Se computará en la base de cálculo de la indemnización por despido improcedente la parte de los beneficios obtenidos como consecuencia del ejercicio de las opciones sobre acciones que remuneran la parte del periodo de carencia que se encuentra incluida dentro de los 12 meses anteriores al despido, todo ello, conforme se indica a continuación:

Beneficio total:

$$(46€ - 10€) \times 200 \text{ acciones} = 7.200 €$$

Beneficio prorrateado mensual durante el periodo de carencia:

$$7.200 € / 36 \text{ meses} = 200 € / \text{mes.}$$

Nº de meses del periodo de carencia incluidos dentro de los 12 meses anteriores al despido del Sr. C:

4 meses (septiembre 2002 - diciembre 2002)

Cantidad a incluir en la base de cálculo de la indemnización por despido:

$$200 \text{ €} \times 4 \text{ meses} = 800 \text{ €}$$

- (iii) Se computará en la base de cálculo de la indemnización por despido improcedente la totalidad de los beneficios obtenidos como consecuencia del ejercicio de las opciones sobre acciones, calculada como la diferencia entre el valor de mercado de las acciones adquiridas en el momento en que pudo ejercitarse inicialmente la opción (1 de enero de 2003) y el precio de ejercicio de la opción:

$$(30 \text{ €} - 10 \text{ €}) \times 200 \text{ acciones} = 4.000 \text{ €}$$

### EJEMPLO 3

El 1 de enero de 2000 la compañía C concedió a su empleado Sr. E un derecho de opción sobre 200 acciones de su matriz, a un precio de ejercicio 10 € por acción.

El derecho de opción únicamente podrá ser ejercitado a partir del 1 de enero de 2003 (periodo de carencia), siempre y cuando el Sr. E continúe siendo empleado de la compañía C en la fecha mencionada. El plazo de ejercicio es de 7 años, hasta el 1 de enero de 2009.

Las acciones de la compañía C tenían un valor de mercado de 30 € a 1 de enero de 2003.

El Sr. E ejercitó la totalidad de los derechos de opción el 12 de marzo de 2006 y fue despedido improcedentemente el 18 de agosto de 2006. En el momento de ejercicio de la opción, las acciones de la compañía C tenían un valor en el mercado de 52 € por acción.

- (i) Se computará en la base de cálculo de la indemnización por despido improcedente la totalidad de los beneficios obtenidos como consecuencia del ejercicio de las opciones sobre acciones, que ascienden a 8.200 €, esto es, la diferencia entre el valor de mercado de las acciones adquiridas en el momento del ejercicio de la opción y el precio de ejercicio de la opción:

$$(52\text{€} - 10\text{€}) \times 200 \text{ acciones} = 8.200\text{€}$$

- (ii) No se incluirá cantidad alguna en la base de cálculo de la indemnización por despido improcedente en relación con las opciones sobre acciones, puesto que ninguna porción del periodo de carencia se halla incluida dentro de los 12 meses anteriores al despido del Sr. C.
- (iii) Se computará en la base de cálculo de la indemnización por despido improcedente la totalidad de los beneficios obtenidos como consecuencia del ejercicio de las opciones sobre acciones, calculada como la diferencia entre el valor de mercado de las acciones adquiridas en el momento en que pudo ejercitarse inicialmente la opción (1 de enero de 2003) y el precio de ejercicio de la opción:

$$(30\text{€} - 10\text{€}) \times 200 \text{ acciones} = 4.000\text{€}$$

### **Posibilidad de ejercitar las opciones sobre acciones por parte del trabajador una vez extinguida su relación laboral con la empresa**

En los planes de opciones sobre acciones al uso, el ejercicio de los derechos de opción sobre acciones se halla habitualmente condicionado a la vigencia del contrato de trabajo durante un determinado periodo de tiempo. Por ello, es frecuente que dichos planes contengan previsiones en las que se regula el régimen de ejercicio de los derechos de opción tras la extinción del contrato de trabajo. Algunos de estos planes prevén la pérdida total de los derechos de opción en el caso de extinción del contrato imputable al empleado, como son la dimisión y el despido disciplinario.

El problema se plantea cuando el despido es declarado improcedente por los Tribunales o reconocido como tal por la propia empresa. En estos supuestos, el Tribunal Supremo<sup>13</sup> ha considerado que, en tanto que el despido improcedente constituye una extinción ilícita del contrato de trabajo, admitir la validez de las disposiciones de los reglamentos de opciones

---

<sup>13</sup> Vid. sentencias de 24-10-2001 (recurso núm. 4851/2000), 4-2-2002 y 11-4-2002.

sobre acciones que establecen la pérdida del derecho al ejercicio de la opción en tal supuesto por parte del empleado equivaldría a dejar la validez y el cumplimiento de las obligaciones al arbitrio de uno de los contratantes, lo que infringe lo dispuesto en el artículo 1256 del Código Civil. Como consecuencia de ello, en tales casos, los empleados podrán ejercitar el derecho de opción una vez vencido el plazo o término establecido, en las restantes condiciones establecidas en el correspondiente reglamento.

En relación con lo anterior resulta de sumo interés la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 24 de marzo de 2006<sup>14</sup>, en la que se enjuicia la validez de una disposición del plan de opciones sobre acciones de la empresa demandada en la que se establecía que en el caso de extinción del contrato sin justa causa (que la Sala asimila al despido improcedente), el trabajador podrá ejercitar las opciones dentro del plazo de tres meses a contar desde la extinción contractual. La sentencia razona que existe una diferencia sustancial entre este supuesto y el resuelto por el Tribunal Supremo en sus sentencias de 24 de octubre de 2001, ya que el plan de opciones sobre acciones analizado por el Alto Tribunal no contemplaba la posibilidad de ejercicio de las opciones en el caso de despido improcedente. Así las cosas, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid concluye afirmando la validez de la disposición referida.

### **En relación con la eficacia de las cláusulas de sumisión a derecho extranjero de los planes de opciones sobre acciones**

Resulta común que las entregas de opciones sobre acciones se realicen en el seno de compañías multinacionales, como instrumento de retención e incentivo de sus empleados en las diversas filiales repartidas por todo el mundo. En este contexto, es frecuente que los reglamentos o planes que disciplinan la entrega de las opciones a los empleados se hallen sometidos al Derecho de estado del domicilio de la sociedad matriz.

Dado que, como se ha visto, la entrega de opciones sobre acciones a empleados tiene unas claras consecuencias en la relación laboral entre éstos y su empleadora, se plantea hasta qué

---

<sup>14</sup> Recurso de suplicación núm. 32/2006.

punto la sumisión del plan de opciones a un ordenamiento jurídico y una jurisdicción extranjeros resultan válidos y pueden afectar a las consecuencias más arriba expuestas.

Algún Juzgado de lo Social ha admitido la validez y eficacia de las mencionadas cláusulas de sumisión a un Derecho extranjero a los efectos determinar si los ingresos derivados del ejercicio de opciones sobre acciones constituyen o no salario, por entender que el sometimiento a ese Derecho “*no supone renuncia a ningún derecho*”<sup>15</sup>.

Esta era, precisamente, una de las cuestiones sometidas al enjuiciamiento del Tribunal Supremo en el recurso de casación para la unificación de doctrina resuelto con la sentencia de 26 de enero de 2006. Sin embargo, el Alto Tribunal no entró a resolver ese punto por considerar que no existía contradicción entre la sentencia recurrida y la invocada como de contraste. No obstante, el Tribunal Supremo despejó ciertas objeciones que afectan tangencialmente a esta cuestión al afirmar que:

*“No es obstáculo a la anterior conclusión [la naturaleza salarial de las opciones sobre acciones] el que las opciones suscritas tengan por objeto las de acciones de la sociedad madre Microsoft Corporation, y no las de la filial española, que es jurídicamente la entidad empleadora. **Lo que cuenta para considerar salario una percepción económica del trabajador es el beneficio atribuido al mismo, y no la titularidad inicial de los bienes o ventajas asignados.** Por otra parte, el hecho de que las opciones de compra de acciones suscritas tengan por objeto participaciones de la sociedad madre y no los de la filial española empleadora revela la conexión de este concepto remuneratorio con los resultados de la empresa, conexión que no se rompe porque se tengan en cuenta los resultados del conjunto del grupo empresarial”.*

Finalmente, la cuestión que nos ocupa fue abordada por el Tribunal Superior de Justicia de Justicia de Madrid, en su sentencia de 20 de diciembre de 2005, ya citada. La Sala considera que la remisión a un ordenamiento extranjero es eficaz en relación con cualquier controversia que se hubiera producido en la interpretación o cumplimiento de los planes. Sin embargo, esa remisión no puede extenderse a la consideración legal que hayan de merecer los beneficios derivados del ejercicio de las opciones, que tienen una naturaleza salarial y que, por consiguiente, son inherentes a la relación laboral y están sometidas a las normas por las ésta

---

<sup>15</sup> *Vid.*, a título ejemplificativo, sentencia del Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid de 4-4-2004 (autos 200/2003).

se rige. Esta conclusión es compartida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en su sentencia de 21 de febrero de 2006<sup>16</sup>.

### **Conclusiones**

1. En el Derecho laboral español no existe norma alguna que discipline el régimen jurídico de la concesión a empleados de derechos de opción sobre acciones. Ante la ausencia de una regulación positiva cobra especial trascendencia la doctrina judicial sobre esta materia.
2. El Tribunal Supremo considera que la entrega de opciones sobre acciones a empleados ha de calificarse como salario en metálico, con independencia de la caracterización que en otros ámbitos del ordenamiento jurídico se le conceda.
3. La retribución vendrá dada por la diferencia entre el precio del ejercicio de la opción y el valor de mercado de las acciones adquiridas como resultado de dicho ejercicio.
4. Consecuencia inmediata del carácter salarial de la concesión de opciones sobre acciones a empleados es que los rendimientos derivados de su ejercicio deberán computarse a los efectos del cálculo de indemnizaciones por despido improcedente.
5. A este respecto, las opciones sobre acciones a considerar serán las que se hayan ejercitado dentro del periodo de doce meses inmediatamente anterior al despido. Sin embargo, no existe unanimidad acerca de la forma en la que deben incluirse los mencionados rendimientos en la base de cálculo de la indemnización por despido, pudiendo señalarse las tres siguientes tesis:
  - (a) Inclusión en la base reguladora de la totalidad de los ingresos obtenidos como consecuencia del ejercicio de opciones sobre acciones, siempre que dicho ejercicio haya tenido lugar dentro de los 12 meses anteriores al despido.
  - (b) Inclusión en la base de cálculo de la indemnización de la porción de los ingresos derivados del ejercicio de opciones sobre acciones que corresponda a la parte del

---

<sup>16</sup> Recurso de suplicación núm. 7617/2004.

periodo de carencia que se encuentre incluida de dentro de los 12 meses inmediatamente anteriores al despido.

- (c) Cómputo en la base de cálculo de la indemnización por despido del importe íntegro obtenido como consecuencia del ejercicio de opciones sobre acciones dentro de los 12 meses inmediatamente anteriores al despido. El citado importe íntegro se calculará como la diferencia entre el precio establecido para ejercitar las opciones y el valor en el mercado de las opciones adquiridas en la fecha a partir de la cual pudieron ejercitarse las opciones, con independencia de la concreta fecha en la que éstas se hubieran ejercitado.
6. En relación con las previsiones de los planes de opciones sobre acciones que disponen la pérdida del derecho a adquirir y ejercitar las opciones en el caso de que se haya extinguido el contrato de trabajo con anterioridad a la finalización de un determinado periodo de carencia, el Tribunal Supremo ha considerado que, cuando se trate de un despido improcedente, estas disposiciones no resultan válidas, por lo que, en tales casos, los empleados podrán ejercitar el derecho de opción una vez vencido el plazo o término establecido, en las restantes condiciones establecidas en el correspondiente reglamento.
7. La sumisión de los planes de opciones sobre acciones a un ordenamiento jurídico extranjero es válida en relación con cualquier controversia que se hubiera producido en la interpretación o cumplimiento de los planes. Sin embargo, esta sumisión no puede tener como resultado que se sustraigan de la aplicación del Derecho español cuestiones relativas a relaciones laborales regidas por este ordenamiento jurídico, lo que podría conducir a la consecuencia de privar de naturaleza salarial a la entrega de opciones sobre acciones a empleados.

\* \* \* \* \*