

Dossier
Últimos pronunciamientos del Tribunal Supremo
en materia de *stock options plans*

Manuel Luque Parra y Anna Ginès i Fabrellas

Sumario:

I. CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA. 1. Definición de *stock options*. 2. *Stock options* como negocio jurídico. 3. Finalidad. 4. Naturaleza jurídica. 5. Irrelevancia entre opciones sobre acciones de la empresa matriz o de la filial. II. PROBLEMAS EN EL CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN EN CASO DE DESPIDO. 1. Valoración de las opciones sobre acciones en el cálculo de la indemnización por despido. 2. Devengo diferido vs. devengo progresivo. 3. Cómputo de los beneficios. III. STOCK OPTIONS Y FINIQUITO. IV. GARANTIAS DE PERMANENCIA: EJERCICIO DE LA OPCIÓN. 1. Norma general. 2. Ejercicio de la opción en supuestos de baja del trabajador en la empresa. 3. Ejercicio de la opción en supuestos de despido improcedente. V. OTRAS CUESTIONES. 1. Derecho aplicable.

NOTA: Todas las referencias y abstracts de las sentencias citadas pertenecen a la base de datos Westlaw/Aranzadi.

I. CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA

1. Definición de *stock options*

STSJ Madrid de 20 de diciembre de 2005: “... la opción de compra de paquetes de acciones, en supuestos como el de litis, es un negocio en virtud del cual la empresa ofrece al trabajador con carácter irrevocable, una opción personal e intransferible de comprar o no, a un precio reducido, acciones de la propia empresa o de otra ajena a la relación laboral, en un momento determinado o dentro de un plazo concreto, de manera que la empresa adquiere la obligación de entregar al trabajador el número de acciones fijado al precio convenido, cuando vencido el plazo, perfeccione el derecho a comprarlas y lo ejercite, esto es, se le está prometiendo un beneficio que puede alcanzar un elevado importe en función de la marcha y el prestigio de la empresa que se traduce en una mayor cotización en bolsa de sus acciones. Esta opción se difiere normalmente para años sucesivos, de manera que el trabajador empeñe su esfuerzo en conseguir, durante el período que media, que es el que así se incentiva, mejores resultados para la empresa que redunden en una mayor cotización de las acciones de la misma en la bolsa, y para ello es claro que ha de mantenerse vinculado a su puesto de trabajo durante todo el tiempo necesario para ejercitar la opción, ya que de otra manera el derecho no se perfecciona...”

2. Las *stock options* como negocio jurídico

STSJ Madrid de 20 de diciembre de 2005: “Puede afirmarse que las partes de este negocio son las mismas que las de contrato de trabajo, su causa es la relación laboral existente entre ellas y el objeto coinciden plenamente con el de dicho contrato para ambas partes, para el empleador conseguir una mayor prestación de servicios del trabajador y para éste unos mayores ingresos.”

3. Finalidad

STSJ Madrid de 20 de diciembre de 2005: “Así, la finalidad de la opción de compra de acciones es la de incentivar al trabajador, ligando al mismo a los resultados de la empresa,

en forma similar a la que lo están sus socios, esto es, cuanto mayores beneficios obtenga aquélla mayores beneficios obtendrán también los trabajadores a los que se les ha otorgado dicha opción, con una diferencia substancial cual es que éstos no participan de las pérdidas sino tan solo de las ganancias, de manera que si las acciones sobre las que se les ha concedido la opción tienen un valor nulo o inferior al que se haya fijado para la compra, los trabajadores no tienen obligación alguna de adquirir las acciones, con lo que nada pueden perder, no asumiendo el riesgo del negocio. Esta participación unidireccional en los beneficios de la empresa, lógicamente, en sociedades que actúan en una economía capitalista, no tiene como finalidad la de beneficiar altruistamente a sus trabajadores, sino, como se ha dicho, la de retenerles e incentivarles, por medio de las expectativas de derecho que supone la opción, de una manera más intensa que la que resulta del mero abono de un porcentaje sobre las ganancias o unas comisiones, ya que estos se fijan en consideración a las cifras que aparecen en los balances que ha de confeccionar la propia empresa, mientras que la cotización en bolsa es objetiva y depende de muchos más factores, persiguiéndose por tanto una total implicación del trabajador en la empresa para obtener su entrega incondicional a la misma con esas expectativas de conseguir elevados ingresos. “

4. Naturaleza jurídica

- Análisis individualizado de los planes de stocks options para la determinación de su naturaleza jurídica.

STS UD de 26 de enero de 2006: *“Es cierto, como señala la parte recurrente, que, de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala, el carácter salarial o extrasalarial de los beneficios obtenidos por el trabajador por medio de la adquisición de opciones sobre compra de acciones debe determinarse en cada caso, a la vista de las características concretas de los distintos planes de stocks options, y de los acuerdos suscritos en aplicación de los mismos, planes y acuerdos que en la práctica societaria pueden y suelen ser muy diversos. La exigencia de este «estudio individualizado» se indica ya en nuestras sentencias de 24 de octubre de 2001 (RJ 2001, 2362) y (RJ 2001, 2363) (rec. 4851/2000 y 3295/2000), dictadas en sala general, y se declara también, con mayor énfasis, en la sentencia de 1 de octubre de 2002 (RJ 2002, 10666) (rec.1309/2001), acordada asimismo en sesión del pleno o sala general.”*

- Comparación con el concepto tradicional de salario y otras modalidades de retribución salarial. Comparativa en base a las notas de renunciabilidad, obligatoriedad, aleatoriedad y procedencia de los ingresos → STSJ Madrid de 20 de diciembre de 2005.

STSJ Madrid de 20 de diciembre de 2005: *“Por consiguiente, en principio, a la luz del citado artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997), los beneficios obtenidos de la opción de compra de acciones, en casos como el que examinamos, habrían de reputarse como salario, si bien han de analizarse antes las peculiaridades que hacen que tal naturaleza resulte dudosa: 1ª) La empresa no abona directamente al trabajador las cantidades resultantes de las ganancias de la opción, sino que se limita a transferir al trabajador la titularidad de las acciones, previo el ejercicio de tal opción. 2ª) La decisión de comprar o no depende de aquél y no del empleador, variando el valor de la plusvalía en función de la cotización en bolsa y realizándose por la venta de las acciones en bolsa, es decir, se materializa la ganancia mediante una operación bursátil. 3ª) Se trata de un ingreso variable cuyo importe no puede preverse al ser el beneficio aleatorio dependiente de la cotización en bolsa. “*

Renunciabilidad → “Así, hemos de afirmar que aunque los ingresos que nos ocupan son renunciables, al quedar su obtención final a la exclusiva voluntad del trabajador, que es quien decide ejercitar o no la opción que se la ha ofrecido, mientras que el salario es un derecho irrenunciable para éste, no concurre esta nota en todas las cantidades que aquél percibe, que participan de esa misma naturaleza, y que complementan, incrementando, el salario base, y así, no puede considerarse irrenunciable el bonus o las comisiones que el trabajador puede obtener de la realización de su trabajo y que dependen única y exclusivamente de su voluntad de dedicarse en mayor o menor medida a la tarea en función de la cual va a obtener tales ingresos, de modo que el trabajador puede decidir visitar menos clientes o concluir menos operaciones o en general no trabajar en la medida necesaria para generar los indicados complementos salariales sino hasta el punto que considere oportuno para lograr una cantidad inferior a la que podría obtener de dedicarse con mayor intensidad a la empresa, e incluso puede renunciar a percibir el bonus o comisiones ya devengados, por cuanto no se trata de mínimos de derecho necesarios sino de complementos salariales, con lo que habría de predicar de estas percepciones salariales la misma nota de renunciabilidad que se manifiesta en los ingresos derivados de la opción de compra de acciones...”

Obligatoriedad → “Por otra parte la empresa viene obligada a abonar al trabajador el salario, obligatoriedad que se da también en el caso de opción de compra de acciones porque, al concedérsela queda irrevocablemente obligada a venderle las acciones en el momento previsto si éste así se lo reclama, por lo que respecto a este punto ha de proclamarse también la identidad con el salario.”

Aleatoriedad → “En cuanto a la aleatoriedad de la ganancia tampoco hace que la misma pierda su naturaleza salarial por cuanto es igualmente aleatorio el bonus, dependiendo en todo caso de que se alcancen unos determinados objetivos, que en este último supuesto vienen dados por una determinada cifra de ventas o de beneficios o por alcanzar los objetivos, sean los que fueren, fijados por la empresa, que no siempre dependen del buen hacer del trabajador sino de otros muchos factores económicos coyunturales y también de la política, estrategia y marketing empresariales, que en su conjunto escapan generalmente a la gestión de aquél, en igual forma que las ganancias obtenidas por medio de la venta de las acciones de la empresa dependen del valor que éstas lleguen a alcanzar en bolsa, que también dependen de sus resultados, su implantación en el sector, etc., condiciones a las que coadyuva el trabajador, pero que, como en el caso anterior, se ven influidas por múltiples factores, por lo que no existe diferencia substancial entre ambos tipos de ingresos, sino por el contrario similitud en tanto en cuanto en ambos casos el trabajador tiene unas expectativas de derecho que incentivan una mayor dedicación a la empresa que puede o no ser prestada por el trabajador y que de producirse no siempre tiene asegurada la compensación al no depender solo de éste que se alcancen los objetivos cuya meta se persigue, a diferencia de lo que acontece con las comisiones que siempre se generan asegurando a mayor rendimiento unos mayores ingresos.”

Procedencia de los ingresos → “En cuanto a la procedencia de los ingresos que el trabajador obtiene por la venta de las acciones sobre las que ejercitó su opción de compra, es claro que directamente provienen de la empresa, que es la que vende al

trabajador las acciones al precio pactado, muy por debajo de su valor real, acciones que son propias de la misma o sobre las que tiene atribuidos derechos de disposición, esto es se transfieren al actor directamente de su patrimonio, renunciando voluntariamente la patronal a su valor actual y a las expectativas de incremento del mismo en beneficio del trabajador, por lo que si hay un traspaso de ganancias de la empresa a éste, ganancias que la patronal deja de ingresar en su activo para cederlas al trabajador en cumplimiento del compromiso adquirido en su día al otorgarle tales expectativas y cuyo importe se concreta cuando las mismas se cumplen al ejercitarse, en el momento previsto, la opción de compra, de manera que la plusvalía hubiera pasado al patrimonio empresarial de no haberse atribuido al trabajador el derecho de opción ahora ejercitado.”

➤ **Naturaleza salarial de la plusvalía**

STS UD de 26 de enero de 2006: “La función expresa de los planes sobre opciones de compra de acciones de Microsoft Corporation, que se encuentran en el ramo de prueba de la propia empresa demandada, no es exclusivamente garantizar la permanencia del trabajador en la misma en el período de espera entre la suscripción y la adquisición de las acciones, sino que comprende también el incentivo al rendimiento y la compensación de un mayor esfuerzo en el trabajo. El propósito de «atraer y conservar» el personal figura ciertamente entre los objetivos del plan, pero no de manera exclusiva sino compartida con el de «proporcionar más incentivos a dichas personas» y «promover los buenos resultados de la sociedad». El diseño del plan apunta por tanto a asignar beneficios a los trabajadores, al menos en parte, en contraprestación o contrapartida del trabajo realizado, y no sólo a compensar la «fidelidad» o mantenimiento continuado de la relación de trabajo por cuenta de la entidad empleadora con posible sacrificio de otras alternativas profesionales. Dicha correspondencia o contrapartida con el trabajo prestado (el esfuerzo desplegado, la calidad del mismo, los resultados obtenidos, etcétera) es la nota característica del concepto legal de salario acuñado en el art. 26 ET («totalidad de las percepciones económicas... por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena».)” “...se confirma con otros datos que constan también en el relato de los hechos probados y en los documentos a los que tal narración remite. Estos datos son la adquisición de opciones en todos o casi todos los ejercicios económicos, y la consideración de las mismas ciertamente como beneficios «discrecionales» o «voluntarios» a cargo del empresario, pero sustentados en una «causa onerosa», cuál es la valoración de la actividad profesional del empleado («mérito» o «rating» en la terminología utilizada).”

STSJ Madrid de 25 de abril de 2005: “Desde una perspectiva laboral, no toda la utilidad patrimonial que el partícipe de un plan de opciones sobre acciones pueda haber obtenido tiene la naturaleza de salario. Este corresponde, única y exclusivamente, a las plusvalías derivadas de la diferencia entre el precio pactado de la opción y el precio del mercado en el momento del ejercicio de la opción. Es éste el beneficio al que ha de atribuirse la condición de salario y, por tanto, es éste el importe salarial que habrá de tenerse en cuenta a la hora de calcular la indemnización por despido. Es decir, lo importante es el momento en que el beneficiario puede ejercer la opción, pues se considerara salario a la plusvalía derivada de la diferencia entre el precio pactado de la opción y el precio de mercado en el momento del ejercicio de la opción.”

STS UD de 26 de enero de 2006: “... esta Sala considera oportuno recordar que, como dice nuestra ya citada sentencia de 1 de octubre de 2002 (RJ 2002, 10666) (rec. 1309/01), de las

opciones de compra de acciones pueden derivar dos ventajas o utilidades patrimoniales distintas, y sólo una de ellas puede, en su caso, ser considerada como salario e incluida por tanto en el cálculo de la indemnización de despido. La primera utilidad, que es la que cabe considerar salario si se asigna en contraprestación del trabajo realizado, es la «constituida por la diferencia entre el precio de la acción en el mercado en el momento de adquisición y el precio de ejercicio del derecho pactado». La segunda utilidad, que se produce ya fuera del marco de la relación de trabajo, y que carece en consecuencia de la condición de salario, es la obtenida por el trabajador, mediante un posible posterior negocio jurídico mercantil con un tercero, consistente en «la venta de las acciones que adquirió al ejercitar la opción».”

➤ Naturaleza de salario en metálico

STSJ Madrid de 20 de diciembre de 2005: *“De todo lo anterior hemos de concluir que ciertamente con la compra-venta de acciones a un precio muy inferior al de su cotización en bolsa, en virtud de la opción de compra que se le atribuyó por la empresa, se está remunerando al trabajador por sus servicios, aún cuando lo sea en esta forma sofisticada dirigida a obtener de manera sutil un mayor rendimiento del mismo, cuyo monto no puede preverse en el momento en el que se gesta la expectativa del derecho, pero que es perfectamente concreto y determinado cuando éste se perfecciona y la compra-venta se realiza, debiendo proclamarse su naturaleza de salario en metálico, que no en especie como considera la Ley del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, por cuanto no se trata de la atribución del uso y disfrute de ningún bien, sino de la transmisión de un patrimonio cierto y económicamente determinado con valor dinerario concreto, que inmediatamente puede el trabajador materializar, vendiéndolo en bolsa e ingresándolo en su peculio.”*

5. Irrelevancia entre opciones sobre acciones de la empresa matriz o de la filial

STS UD de 26 de enero de 2006: *“No es obstáculo a la anterior conclusión 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”.*

STSJ Madrid de 20 de diciembre de 2005: *“Pues bien, resulta absolutamente irrelevante que las acciones sobre las que versa la opción de compra sean de la propia empresa empleadora o de una del propio grupo, en este caso de la matriz, porque es evidente que al trabajador se le adjudican las acciones y obtiene los posteriores beneficios, por su cualidad de empleado y no por ninguna otra, y porque la cotización en bolsa de esas acciones tiene en cuenta la situación general del grupo y por tanto se trata de unos mismos intereses y una misma empresa global, por lo que el esfuerzo y dedicación del trabajador repercute en todo el grupo y la patronal le incentiva de la misma forma con la obtención de beneficios derivados de unas u otras acciones, e incluso produciría iguales efectos la opción de compra de acciones de empresas ajenas sobre las que la empleadora pudiera tener determinados intereses, siempre que la gestión de los trabajadores pudieran influir en alguna medida en sus resultados bursátiles, pues como el salario, este beneficio, viene a retribuir el mayor esfuerzo y dedicación a la empresa del trabajador, siendo, en fin, indiferente que se tratase de acciones*

de la filial española o de la matriz estadounidense, pues su concesión lo fue como empleado del grupo y las ganancias obtenidas tienen naturaleza salarial...”

II. PROBLEMAS EN EL CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN EN CASO DE DESPIDO

1. Valoración de las opciones sobre acciones en el cálculo de la indemnización por despido

STSJ Cataluña de 16 de febrero de 2006: “... no desconoce la Sala la sentencia que cita el recurrente de fecha 24-10-01 en la que da carácter salarial a las opciones sobre acciones, entendiéndolas como de naturaleza salarial, y por tanto valorables a efectos de fijar la indemnización por despido recogida en el art. 56.1 del ET...”

2. Devengo diferido vs. devengo progresivo

STSJ Madrid de 1 de septiembre de 2006: “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 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.”

3. Cómputo de los beneficios

STSJ Madrid de 1 de septiembre de 2006: “En los sistemas retributivos complejos como es el de opción sobre acciones deben computarse los beneficios obtenidos por las ventas de las mismas en el último año para el cálculo de la base salarial que sirve para determinar la cuantía de la indemnización y al no efectuarlo así la demandada, la consignación efectuada en su día no produce los efectos previstos en el artículo 56.2 del ET...”

STSJ Madrid de 25 de abril de 2005: “Es decir, la opción la ejercita transcurrido más de un año desde el momento en que pudo efectuarse no debiendo computarse cantidad alguna ya que la demora en el ejercicio de la opción obedece a un interés del trabajador en conseguir un incremento patrimonial superior al que hubiese obtenido de ejercer la acción cuando pudo realizarla y, por ello, a efectos de cálculo de la indemnización solo se computan las cantidades obtenidas en el año anterior al despido, al tratarse de ingresos irregulares, cuando se ha ejercido el derecho de compra el día estipulado para ello ya que se esta retribuyendo la actividad realizada desde su concesión hasta el momento en que puede ejercitarse la opción condicionado a que en ese momento preste servicios y el que se alargue la fecha de vencimiento para ejercer la opción no desvirtúa el período que retribuye.”

III. STOCK OPTIONS Y FINIQUITO

STSJ Madrid de 28 de junio de 2005: “Siguiendo tales directrices hemos de concluir que la actora carece de acción para la reclamación que formula por estas consideraciones jurídicas: A) El 25 de julio de 2003 firmó un finiquito sin reserva alguna en que reconoció estar totalmente satisfecha. B) Las stock options tienen carácter salarial, por lo que pueden incluirse perfectamente en esa liquidación global que el finiquito representa, salvo que de común acuerdo decidan excluirlos los interesados, cosa que aquí no ha ocurrido.”

IV. GARANTIAS DE PERMANENCIA: EJERCICIO DE LA OPCIÓN

1. Norma general

STSJ Madrid de 24 de marzo de 2006: “Para resolver la cuestión litigiosa debemos partir del contenido de las sentencias del Tribunal Supremo de 24 de octubre de 2001 (RJ 2002, 2362) y (RJ 2002, 2363) que señalaba en su fundamento jurídico quinto que: «En los planes de opciones sobre acciones que así 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 encuentra en ese momento en situación de alta en la empresa. No obstante cabe decir también que en aquéllos se contemplan de manera expresa determinadas situaciones en las que la referida regla, no rige.»

2. Ejercicio de la opción en supuestos de baja del trabajador en la empresa

STSJ Madrid de 24 de marzo de 2006: “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 esa forma, el titular o titulares del derecho tendrían que esperar al momento en que naciese el derecho para poder ejercitarlo válidamente.”

3. Ejercicio de la opción en supuestos de despido improcedente

➤ Libertad de estipulación en el Plan

STSJ Madrid de 24 de marzo de 2006: “Sin embargo, ninguna reserva expresa existe en relación con el despido improcedentemente practicado por la empleadora. Por el contrario, en las normas el plan correspondiente al año 1999, que aquí no son de aplicación pues no se reclama nada en relación con el mismo, se dice que si antes de la fecha inicial de posible ejercicio del derecho de opción se causa baja en la empresa de manera voluntaria o involuntaria, salvo los tres supuestos antes citados de incapacidad, jubilación o muerte, el plan no tendrá eficacia para el afectado y no conservará ningún derecho.”

➤ Actuación “in fraum legis”

STSJ Cataluña de 16 de febrero de 2006: “...cuando se acredite que la empresa hubiere actuado «in fraum legis», practicando el despido con la finalidad de impedir que el trabajador ejercitase la referida opción, ello no puede perjudicar a éste, ahora bien y tal como se ha dicho, el elemento básico para poder aplicar esta doctrina no es otro que la acreditación de una actuación fraudulenta por parte de la empresa, lo que no ha acontecido

en el presente supuesto en el que el trabajador no ha intentado siguiera practicar en el acto de juicio oral ninguna prueba al respecto, actividad probatoria tendente a demostrar que las genéricas alegaciones contenidas en la carta de despido y relativas a supuestas actuaciones transgresoras de la buena fe contractual eran una excusa y por tanto encerraban en sí el fraude de Ley.”

V. OTRAS CUESTIONES

1. Derecho aplicable

STSJ Madrid de 25 de abril de 2005: “... cierto es que el actor suscribió los documentos de aceptación de la adjudicación de opciones sobre acciones de Microsoft Corporation y que en ellos se estableció: «que la opción se regiría por las Leyes del Estado de Washington y, si bien ello podría tener efectos, de manera que pudiera haber sido aplicable tal legislación a cualquier controversia que se hubiera producido en la interpretación o cumplimiento de los planes a los que los documentos se refieren, no puede, desde luego extenderse tal cláusula a la consideración legal que hayan de merecer los beneficios derivados de las acciones ha obtenido el actor, que tienen una naturaleza salarial que la empresa no discute y, como incluidos en el mismo, les son aplicables las normas por las que éste se rige, que desde luego han de ser únicas no pudiéndose entender aplicable a una misma relación laboral la legislación de dos o más estados, sino que, exclusivamente, es aplicable la de aquél que se determine, en este caso, cuestión pacífica, la normativa española y, por tanto ésta legislación es la que ha de aplicarse a cualquier cantidad percibida por el actor como consecuencia de su contrato de trabajo y, como tal, a los ingresos derivados de las opciones sobre acciones...”

© Manuel Luque y Anna Ginès

© IUSLabor 4/2006

ISSN: 1699-2938