

MADRID

Castellana, 216
28046 Madrid
Tel.: (34) 91 582 91 00

BARCELONA

Diagonal, 640 bis
08017 Barcelona
Tel.: (34) 93 415 74 00

BILBAO

Alameda Recalde, 36
48009 Bilbao
Tel.: (34) 94 415 70 15

MÁLAGA

Marqués de Larios, 3
29015 Málaga
Tel.: (34) 952 12 00 51

VALENCIA

Gran Vía Marqués
del Turia, 49
46005 Valencia
Tel.: (34) 96 351 38 35

VIGO

Colón, 36
36201 Vigo
Tel.: (34) 986 44 33 80

BRUSELAS

Avenue Louise, 267
1050 Bruselas
Tel.: (322) 231 12 20

LONDRES

Five Kings House
1 Queen Street Place
EC 4R 1QS Londres
Tel.: +44 (0) 20 7329 5407

LISBOA

Avenida da Liberdade, 131
1250-140 Lisboa
Tel.: (351) 213 408 600

STOCK OPTIONS Y DESPIDO IMPROCEDENTE**Rodrigo Martín Jiménez**

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo. Universidad Rey Juan Carlos
Consejero Académico de Gómez-Acebo y Pombo*

1. CRITERIOS CONOCIDOS SOBRE STOCK OPTIONS

Desde la STS (Pleno) de 24-10-2001 (rec. 4851/2000)¹ asumimos cinco ideas básicas sobre los planes de *stock options*:

- **Naturaleza:** el derecho de opción de compra de acciones es de naturaleza **salarial** al haber 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.
- **Finalidad múltiple:** se potencia la **productividad**; se refuerza el **vínculo** y la **permanencia** del trabajador en la empresa (**fidelización, retención del talento**); se invierte en la mejora a medio y largo plazo de los resultados económicos.
- **Casuismo:** el tratamiento jurídico de las *stock options* no es único ni homogéneo; cada caso requiere ser tratado de manera singular, lo que exige analizar las circunstancias concurrentes.
- El derecho podría ser **valorable económicamente** en el instante en que

se formaliza el plan de *stock options*. Sin embargo, su valoración inicial es irrelevante ya que incorpora una obligación sujeta a plazo y, por tanto, su materialización sólo será posible en el momento en que se cumpla el término, a partir del cual su titular decidirá si lo ejercita o no.

- La extinción del contrato antes de la llegada del término permite diferenciar **diferentes supuestos**:
 - Si el **cese** es **voluntario** o el **despido** es **procedente**, el trabajador pierde el derecho.
 - Si el **despido** es **improcedente**, hay que examinar los hechos concurrentes y su secuencia temporal. Así, el despido producido unos meses antes de que el trabajador pudiese ejercitar ese derecho de opción, seguido del reconocimiento de la improcedencia por la empresa, permite apreciar una conducta impositiva del ejercicio de tal derecho quedando ilícitamente en manos de una sola de las partes (contra art. 1256 Cc) el cumplimiento de una obligación bilateral contraída en el pasado.

¹ Hay otras posteriores en el mismo sentido: SSTs de 11-04-2002 (rec. 3538/2001) y 15-11-2007 (rec. 3171/2006).

2. DESPIDO IMPROCEDENTE Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR MUTUO ACUERDO

2.1. Supuesto planteado

La importante STS de 3 de mayo de 2012 (rec. 2204/2011) niega a un trabajador el derecho a materializar el plan de *stock options* cuando cesó en la misma por despido reconocido como improcedente. Esta es la doctrina general. Los detalles relevantes del caso son los siguientes:

- El plan se suscribió durante los varios meses de negociación entre las partes con vistas a una extinción de mutuo acuerdo.
- El acuerdo extintivo se alcanzó y se fijó una fecha de efectos.
- Antes de que surtiera efecto el acuerdo extintivo, la empresa despidió al trabajador reconociendo más tarde la improcedencia ante el SMAC.
- El montante indemnizatorio previsto para la extinción de mutuo acuerdo y para el despido improcedente era coincidente.
- El plazo de ejercicio del plan se perfeccionaba dos años y casi cinco meses después del cese.
- El plan establecía lo siguiente:

"9. Reglas en caso de salida del Grupo (...)

Los beneficiarios que renuncien a su puesto en el Grupo (...) pierden el derecho a ejercer sus opciones desde el día de la finalización en su empleo.

Los beneficiarios cuyo contrato de trabajo o mandato sea rescindido o revocado por el Grupo (...) pierden también sus derechos a ejercer sus opciones, a contar desde el día de la finalización de su contrato.

Los beneficiarios que abandonen el Grupo (...) por medio de un procedimiento de extinción negociado o como consecuencia de una cesión de empresa ... pueden continuar beneficiándose de sus opciones después de haber abandonado el Grupo (...) siempre y cuando exista acuerdo del Director General (...)"

Esta regla se completaba con otras que permitían el mantenimiento del derecho en caso de jubilación, incapacidad permanente o fallecimiento.

2.2. Argumentos del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo niega al trabajador el derecho a la compra ventajosa de acciones con los siguientes argumentos:

- No hay infracción del artículo 1256 Cc porque no se dejó en manos de la empresa la validez o el cumplimiento del contrato.
- El pacto de opción de suscripción de acciones exige, con carácter general, que el trabajador se encuentre prestando servicios en la empresa cuando pretenda llevarlo a cabo, lo que se corresponde plenamente con la finalidad del contrato o del plan de suscripción de acciones, que es la de fidelizar, motivar, vincular al trabajador con los resultados de la empresa.

- La extinción del contrato siete meses después de la suscripción del plan hace desaparecer la premisa general de vincular la permanencia con el ejercicio del derecho.
- No se aprecia una voluntad de la empresa encaminada a anular el ejercicio del derecho de opción del trabajador porque el despido se produjo solo unos meses después de la firma de la opción de compra de acciones, o, lo que es lo mismo, casi dos años y medio antes del momento de ejercicio posible de la opción.
- El hecho de que la empresa tratara de alcanzar un acuerdo extintivo –y lo lograra efectivamente– no

contribuye sino a disipar la duda a favor de su buena voluntad.

2.3. Conclusión

El Tribunal Supremo no otorga ningún valor jurídico a la fecha de suscripción del acuerdo extintivo y tiene en cuenta únicamente su fecha de efectos. Al ser esta fecha posterior al despido, se estima que la causa de la extinción del contrato fue por voluntad de la empresa y se ignora por completo el acuerdo que se contrajo al no haber producido efectos precisamente porque la empresa se anticipó despidiendo al trabajador, siendo así que si el despido no se hubiera producido el trabajador hubiera podido ejercitar su derecho futuro en virtud de un pacto que hubiera producido plenos efectos.