



Roj: **STS 8233/2001 - ECLI:ES:TS:2001:8233**

Id Cendoj: **28079140012001100136**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **24/10/2001**

Nº de Recurso: **4851/2000**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de casación. Unificación de doctrina**

Ponente: **JESUS GULLON RODRIGUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

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

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Enrique Lillo Pérez, en nombre y representación de D. Marcelino , contra la sentencia de 31 de octubre de 2.000 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Comunidad Autónoma del País Vasco en el recurso de suplicación núm. 2114/00, interpuesto por el aquí recurrente frente a la sentencia de 23 de mayo de 2.000 dictada en autos 111/00 por el Juzgado de lo Social núm. 6 de Bilbao seguidos a instancia de D. Marcelino contra Aegón Unión Aseguradora S.A. y Aegón N.V., sobre cantidad.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrida, AEGON UNION ASEGURADORA S.A. representada por el Procurador D. Enrique Hernández Tabernilla.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 23 de mayo de 2.000, el Juzgado de lo Social núm. 6 de Bilbao, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Se desestima la demanda de D. Marcelino contra AEGON UNION ASEGURADORA, S.A. y AEGON N.V."

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "I.- El actor, D. Marcelino , se adhirió al Plan Social de opción sobre Acciones Aegón del año 1997, el día 2 de octubre de 1997. En el contrato de adhesión se hacían constar las siguientes cláusulas: 1.- He recibido, mediante escrito de fecha 1 de octubre de 1997, enviado por mi Empresa AEGON, la opción de suscripción de 125 acciones ordinarias de AEGON N.V. de Valor Nominal de 1 Florín holandés cada una, al precio de cierre de las acciones AEGON N.V. el 31 de octubre de 1997 en la bolsa de Amsterdam.- 2.- Esta opción se regirá por las normas de PROGRAMA DE OPCION DE ACCIONES AEGON DE 1997, que conozco y acepto en su totalidad.- 3.- Reconozco que el Programa y el derecho de opción indiviso por las 125 acciones comenzarán el 31 de octubre de 1997 y finalizarán el 31 de octubre de 2002.- 4.- Soy consciente que el ejercicio del derecho sólo podré ejercitarlo dentro de los períodos hábiles entre el 1 de noviembre del año 2000 y antes del 31 de octubre del 2002.- 5.- Si causara baja en la Empresa, deberé ejercitar antes el derecho ya que en caso contrario le perderé.- 6.- Acepto que, como todo el conjunto del Plan Social de AEGON, está afecto al artículo 4º del Convenio Colectivo del Sector Seguros, que determina la compensación de las retribuciones y condiciones tomadas en su conjunto y cómputo anual.- 7.- Su validez es exclusivamente para este año 1997 no siendo exigible otros años ni/o en el mismo sentido, tanto individual como en su conjunto, un nuevo programa. Si en algún otro año se concede, se comunicará oportunamente.- 8.- Solicito y acepto la opción en mi propio nombre y no en el de otra persona.- Y para que conste, lo firmo el 2 de octubre de 1.997.- II.- Con fecha 23 de febrero de 1998 el demandante se adhirió al Plan de Opción sobre acciones Aegón 1998 con arreglo a las condiciones siguientes: 1.- He recibido, mediante escrito de fecha 23 de febrero de 1.998, enviado por mi Empresa AEGON, la opción de suscripción de 125 acciones ordinarias de AEGON N.V. de Valor Nominal de 1 Florín holandés cada una, al precio de cierre de las acciones AEGON N.V. el 23 de marzo de 1.998 en la Bolsa de Amsterdam.- 2.- Esta opción se regirá por las normas del EMPLOYEE



STOCK OPTION PLAN 1.998 AEGON-UNION ASEGURADORA-TEMS AND CONDITIONS (en su versión inglesa).- 3.- Solamente tendré pleno derecho sobre las opciones reservadas a partir del 24 de marzo de 2.001. Si antes de esta fecha causare baja en la Empresa (salvo por Incapacidad, Jubilación o Fallecimiento), no tendré ningún derecho.- 4.- Desde esa fecha y hasta el 23 de marzo del 2.003 podré ejercitar el derecho dentro de los períodos hábiles determinados al efecto.- 5.- Si causara baja en la Empresa, deberé ejercitar antes el derecho ya que en caso contrario le perderé.- 6.- Acepto que, como todo el conjunto del Plan Social de AEGON, las cantidades que reciba por este concepto, están afectas al artículo 4º del Convenio Colectivo del Sector Seguros, que determina la compensación de las retribuciones y condiciones tomadas en su conjunto y cómputo anual.- 7.- Su validez es exclusivamente para este año 1.998, no siendo exigible otros años ni/o en el mismo sentido, tanto individual como en su conjunto, un nuevo programa. Si en algún otro año se concede, se comunicará oportunamente.- 8.- Solicito y acepto la opción en mi propio nombre y no en el de la otra persona.- III.- Con fecha 28 de julio de 1999 se celebró acto de conciliación entre el actor y la empresa AEGON UNION ASEGURADORA, S.A. de Seguros y Reaseguros en el que ambas partes reconocieron la improcedencia del despido con una indemnización de 2.000.000 pts. y 121.870 pts. en concepto de liquidación.- IV.- Con fecha 25-1-2.000 se celebró el preceptivo acto de conciliación con resultado de "sin efecto".

SEGUNDO.- Posteriormente, con fecha 31 de octubre de 2.000, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de D. Marcelino frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de los de Bizkaia, dictada el 23 de mayo de 2000 en los autos nº 111/00 sobre cantidad, seguidos a instancia del hoy recurrente contra Aegón Unión Aseguradora S.A. y Aegón N.V., confirmamos la sentencia recurrida, sin condena en costas."

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de D. Marcelino el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal Supremo, el día 28 de diciembre de 2.000, alegando 1º.- la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid de 4 de enero de 1.999 y 2º.- la infracción de lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 1.119 del Código Civil.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 21 de junio de 2.001, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de diez días.

QUINTO.- Evacuado el trámite de impugnación por la representación de Aegón Unión Aseguradora S.A., se dio traslado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminado en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el 9 de octubre de 2.001. Suspendido dicho señalamiento se fijó de nuevo en Sala General el día 17 de octubre de 2.001, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El trabajador demandante prestó servicios para "Aegón, Unión Aseguradora, S.A." hasta que fue despedido mediante comunicación escrita de 15 de julio de 1.999, en la que se invocaba por la empresa como causa y con efectos de esa misma fecha, la de "incumplimiento reiterado de los objetivos", sin otras especificaciones, salvo la de poner a su disposición la liquidación calificada de "pertinente" en la referida carta. El 28 de julio siguiente, ambas partes llegaron a un acuerdo ante la Sección de Conciliación del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el que la empresa reconoció la improcedencia del despido, fijándose de conformidad una indemnización por tal causa de dos millones de pesetas más la liquidación de 121.870 ptas., reservándose expresamente el demandante los derechos que le pudiesen corresponder con motivo de la suscripción del programa de opciones de compra de acciones que tenía pactado con la empresa.

Por este último concepto y referido al plan social de opción sobre acciones de Aegón para los años 1.997 y 1.998, el trabajador reclamó judicialmente la cantidad de 3. 628.246 ptas. en demanda presentada el 28 de febrero de 2.000, que fue desestimada en sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de Bilbao, de 23 de mayo de 2.000. Recurrida en suplicación, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en sentencia de 31 de octubre de 2.000, desestimó el recurso y confirmó la decisión de instancia.

SEGUNDO.- Frente a esta sentencia se interpone ahora por el trabajador el presente recurso de casación para unificación de doctrina, invocándose como contradictoria la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid, de 4 de enero de 1.999. Tal y como sostiene el Ministerio Fiscal y admite la parte recurrida, en ambas resoluciones se aborda idéntica cuestión, dentro de la misma empresa y se resuelve de manera contrapuesta, pues en la resolución de contraste, se trata también de la



reclamación de un trabajador que vio extinguida su relación laboral por despido admitido como improcedente en conciliación y al reclamar después la cantidad correspondiente al plan de opción de compra de acciones suscrito con Aegón para el año 1.997, vio estimada su pretensión, pese a que -tanto en un caso como en otro- el plazo para el posible ejercicio del derecho de opción sobre acciones aún no se había cumplido, por cuanto que la fecha de ejercicio fijada era, para el plan de 1.997, la de 1 de noviembre de 2.000. Concorre por tanto entre los supuestos que ambas sentencias resuelven la identidad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones que exige el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral para que esta Sala pueda ejercer su función unificadora de la doctrina, señalando aquella que sea ajustada a derecho.

TERCERO.- Para analizar el fondo del asunto, conviene partir del análisis de las denominadas stock options o planes de opción sobre acciones que se suscribieron por el trabajador demandante en la empresa Aegon, dejando sentado desde ahora que no cabe hacer un tratamiento jurídico único e indiferenciado para la gran diversidad de situaciones y en entramado de derechos y obligaciones que pueden surgir entre las partes con motivo de la suscripción de tales planes de opción sobre acciones. Normalmente y en general, podría decirse que las stock options en el ámbito laboral se configuran como un derecho que, de forma onerosa o gratuita, confiere la empresa al empleado para que éste, en un plazo determinado, pueda adquirir acciones de la propia compañía o de otra vinculada, estableciéndose para ello un precio, frecuentemente el valor de la acción en bolsa el día que se otorga el derecho, posibilitando que, tras el vencimiento del momento de ejercicio de la opción y una vez ejercitada, el trabajador pueda percibir, bien la diferencia de precio de mercado de las acciones entre ambos momentos (otorgamiento y ejercicio), bien las propias acciones al precio fijado en el momento del otorgamiento del derecho.

Sin embargo, en la práctica, los distintos planes que las empresas ofrecen a sus empleados tienen características muy distintas, que pueden hacer por ello imposible desde el punto de vista jurídico laboral un tratamiento único, una respuesta universal para todos ellos. En consecuencia, se hace necesario examinar en concreto los planes que el trabajador demandante suscribió con la empresa demandada en los ejercicios 1.997 y 1998 para determinar si tiene derecho a las cantidades que reclama, especialmente desde la perspectiva del momento en que pide su abono, 28 de febrero de 2.000, antes del 1 de noviembre de 2.000, fecha a partir de la que, con arreglo a lo pactado en el primero de los planes, el trabajador hubiese podido -en condiciones normales y si no hubiera sido despedido- haber ejercitado la primera de las opciones suscritas. Después se estima conveniente analizar la naturaleza jurídica -salarial o no- del devengo, aunque en este caso no resultaría imprescindible abordar la referida cuestión, ya que el derecho a la cantidad que se postula, vinculada al posible ejercicio de la opción sobre acciones, podrá existir o no, con independencia de su condición salarial.

CUARTO.- En los meses de octubre de 1.997 y febrero de 1.998, la empresa ofreció a sus empleados en España, siempre que reuniesen determinados requisitos de antigüedad, la posibilidad de suscribir los correspondientes planes sociales de opción sobre acciones de la empresa. Los referidos programas permitían participar concediendo a quienes los suscribiesen la posibilidad de adquirir 125 acciones ordinarias de "Aegon N.V." en cada uno de ellos, cuyo valor nominal era de un florín holandés, al precio de cierre de las acciones de la compañía en la Bolsa de Comercio de Amsterdam en la fecha de ejercicio del derecho de opción. La suscripción del plan era gratuita para el trabajador.

La secuencia temporal en ambos planes era la misma. Una vez aceptadas y las condiciones con la suscripción del plan, se establecía un periodo de "carencia de ejercicio" del derecho de tres años, y se permitía llevar a cabo o materializar el derecho a lo largo de otro periodo de dos años, a contar desde el momento inicial en que se pudo ejercitar tal derecho. Concluido el máximo de cinco años el derecho caducaba.

Como empleado de Aegón, tal y como se ha dicho, el trabajador suscribió el 31 de octubre de 1.997 el plan para ese año, cuya fecha de ejercicio era la de 1 de noviembre de 2.000 y el plazo máximo para ello se extendía hasta el 31 de octubre del año 2002. El plan de 1.998 que también suscribió el recurrente, en este caso el 23 de marzo de ese año, fijaba como fecha inicial de ejercicio el 24 de marzo del 2001 y la fecha final el 23 de marzo de 2003. En todos los planes y en los documentos de adhesión firmados por los trabajadores se aceptaban las condiciones de ejercicio, entre las que se consignaba la imposibilidad de ceder, gravar o enajenar el derecho, el compromiso de ejercitar la opción en los referidos plazos o lo que es lo mismo, la imposibilidad de hacerlo antes de la fecha inicial y más concretamente, en el plan de 1.998 se admitía literalmente por el suscriptor del mismo que "solamente tendré pleno derecho sobre las opciones reservadas a partir del 24 de marzo de 2.001. Si antes de esta fecha causare baja en la Empresa, (salvo por incapacidad, jubilación o fallecimiento), no tendré ningún derecho."

Tal y como se dijo anteriormente, el trabajador no llegó a ejercer los derechos de opción sobre acciones suscritos, ya que fue despedido por supuestas razones disciplinarias el 15 de julio de 1.999, aunque sí se reservó el derecho a reclamar lo que le pudiese corresponder por la suscripción de aquéllos en la conciliación llevada a efecto. A la vista de estos hechos, tanto la sentencia del Juzgado de instancia como la que hoy se



recurre, de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, rechazaron la propia existencia del derecho, pues para su efectividad, se dice en ellas, es preciso que el trabajador, además de estar en alta en la empresa por pertenecer a la plantilla, lo ejercite en el plazo previsto. No se plantea por tanto ni en la demanda ni en las referidas resoluciones la naturaleza salarial o no del derecho que se postula. La escueta reclamación del trabajador no analiza la condición del devengo y sólo reclama la cifra en que estima valorable el derecho cerrado al 30 de noviembre de 1.999, teniendo en cuenta que la empresa, con el despido reconocido improcedente ante el Servicio de Mediación, impidió de forma unilateral que venciese el término inicial fijado para el ejercicio de la opción. Sin embargo, la sentencia impugnada niega la existencia de derecho alguno derivado de tal situación, ya que nunca llegó a nacer, argumentando que en el momento del despido sólo tenía el trabajador una mera expectativa. Es preciso por tanto decidir ahora si, tal y como se afirma en el recurso, se han producido las infracciones legales denunciadas, el artículo 1119 del Código Civil y el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, para determinar si existe o no el derecho que se postula, con lo que se abordarán, como antes se dijo, las dos cuestiones fundamentales aquí 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.

QUINTO.- 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. Por el contrario, en las normas del plan correspondiente al año 1.999, 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. No deja de ser significativo, como luego se verá, el que sólo a partir del Plan de 1.999 se contemple la figura del cese involuntario como causa que determina la imposibilidad de ejercitar el derecho de opción para el trabajador.

El conjunto de derechos y obligaciones derivados de las opciones sobre acciones en los planes 1.997 y 1998 de la empresa Aegon 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. Por ello probablemente en el Plan del año 1.999 se extiende la desaparición del derecho a los casos de baja involuntaria en la empresa, en clara referencia al despido disciplinario u objetivo, situación no contemplada como elemento excluyente en planes anteriores.

SEXTO.- 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 28 de febrero de 2.000 en solicitud de abono de 3.628.246 ptas., cantidad en la que valora hasta el 30 de noviembre de 1.999 su derecho relativo a las adhesiones firmadas sobre los planes correspondientes a los años 1.997 y 1998, es manifiesto que no se había cumplido el plazo de carencia de ejercicio, que para el primero de dichos planes se estableció de mutuo acuerdo el 1 de noviembre de 2.000 y para el segundo, 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 llevarlo a cabo. De ello se desprende que el trabajador podría ejercitar su derecho de opción, si lo estima conveniente, en las condiciones pactadas, una vez vencido el término o plazo para ello previsto para los planes de los referidos años.

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.

SEPTIMO.- 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 Aegon, 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 Aegon 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 fines 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.

OCTAVO.- 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.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Enrique Lillo Pérez, en nombre y representación de D. Marcelino , contra la sentencia de 31 de octubre de 2.000 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Comunidad Autónoma del País Vasco en el recurso de suplicación núm. 2114/00, interpuesto por el aquí recurrente frente a la sentencia de 23 de mayo de 2.000 dictada en autos 111/00 por el Juzgado de lo Social núm. 6 de Bilbao seguidos a instancia de D. Marcelino contra Aegón Unión Aseguradora S.A. y Aegón N.V., sobre cantidad. Sin pronunciamiento sobre costas.

Devuélvanse 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.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jesús Gullón Rodríguez y el voto particular formulado por el Excmo. Sr. Magistrado D. Antonio Martín Valverde, al que se adhieren el Excmo. Sr. Presidente D. Luis Gil Suárez y el Excmo. Sr. Magistrado D. José María Marín Correa hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

Voto Particular

VOTO PARTICULAR QUE FORMULA EL EXCMO. SR. MAGISTRADO DON ANTONIO MARTIN VALVERDE A LA SENTENCIA DICTADA EN EL RECURSO 4851/2000, Y AL QUE SE ADHIEREN EL EXCMO. SR. PRESIDENTE DON LUIS GIL SUAREZ Y EXCMO. SR. MAGISTRADO DON JOSE MARIA MARIN CORREA

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 Aegón Aseguradora de 1997 y 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 Aegón en los años 1997 y 1998 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 Aegón 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 Aegón".

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 1997 y 1998 de Aegón, 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 Aegón 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 Aegón de los años 1997 y 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 Aegón correspondientes a los años 1997 y 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ