

**STSJ Cataluña (Social) 19 septiembre 2008**

(= contrato de trabajo internacional y *stock options*)

***Cuestiones:***

1º) ¿Es correcta la aplicación del Convenio de Roma de 19 junio 1980 que realiza el tribunal?

2º) ¿Qué cuestiones de alegación y prueba del Derecho extranjero se presentan en este supuesto?

3º) ¿Qué relevancia presenta en este caso la tesis de la “equivalencia de las instituciones”?

4º) ¿Qué cuestiones relacionadas con la competencia judicial internacional se plantean en el presente caso?

**STSJ Cataluña (Social) 19 septiembre 2008**

(= contrato de trabajo internacional y *stock options*)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO Se articula el recurso por ACIEROID S.A. y por BOUYGUES S.A. en base a sendos motivos, esencialmente coincidentes (excepto una cuestión concreta que se dirá), y articulados con dos tipos de motivos: en primer término, al amparo de la letra b) del artículo 191 del R. D. Legislativo 2/1995, de 7 de Abril, por el que se aprueba el T. R. de la Ley de Procedimiento Laboral, se pretende la revisión de los hechos declarados probados; y finalmente, al amparo de la letra c) del artículo 191 del R. D. Legislativo 2/1995, de 7 de Abril, por el que se aprueba el T. R. de la Ley de Procedimiento Laboral, se alega infracción de las reglas generales de las leyes de conflicto (artículo 10.5 y 6 y artículo 12 del Código Civil, y de la Convención de Roma el Convenio Bruselas, Reglamento 44/2001 (LCEur 2001, 84) y de los artículos 1 y 2 de la Ley de Procedimiento Laboral y 25.1 Ley Orgánica del Poder Judicial), así como la inaplicación de la legislación mercantil de la República Francesa, y subsidiariamente infracción del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, si bien el recurso de ACIEROID S.A. añade además la infracción de los artículos 1 y 2 de la Ley de

Procedimiento Laboral por lo relativo a la falta de legitimación ad causam.

Ambos recursos han sido impugnados por la parte contraria.

El presente procedimiento tiene su origen en demanda interpuesta por Mauricio contra las ahora recurrentes, en la que se pretendía una declaración de la titularidad del demandante sobre los derechos de opción de compra sobre acciones (stock options) de BOUYGUES, con sus derechos instrumentales de gestión, con pretensión de condena a las demandadas a entregarle los títulos acreditativos de la titularidad reconocida sobre dichas acciones y a efectuar las inscripciones registrales procedentes derivadas de su titularidad sobre esas acciones. A dicha pretensión se opusieron las demandadas en el acto del juicio oral ante el Juzgado de lo Social, alegando las excepciones procesales de incompetencia de jurisdicción de los Tribunales Españoles entendiéndolo que el Tribunal competente es el Tribunal de la Grande Instance de París; también la excepción de incompetencia del orden jurisdiccional social para el conocimiento del asunto; también se mantuvo por las codemandadas que la legislación aplicable debe ser la civil y mercantil francesa; se alegó la prescripción del plazo para ejercitar la acción, y por último la empresa Acieroid, S.A. ha alegado la falta de legitimación "ad causam".

La sentencia desestima las excepciones, estima la demanda y condena a ambas codemandadas a estar y pasar por las pretensiones de la demanda.

SEGUNDO Al respecto de la modificación de los hechos declarados ..... Sentado lo anterior debemos pasar a analizar las pretensiones concretas.

En el primer motivo de recurso se solicita que se modifique el hecho declarado probado primero, a fin de que desaparezca del mismo la frase "Además como parte de su retribución tenía reconocido un plan de suscripción de acciones (Stock options).- folios 68 a 71 y 76". Se razona para ello que la oferta de derecho preferente para la suscripción de acciones no fue formalizada con el contrato de trabajo y no estaba reconocida como retribución en el mismo. Para sustentar la pretensión se razona que no es retribución por cuanto fue una decisión unilateral y también que, aún en el caso de constituir retribución, la misma no ha llegado producirse, por lo que sería una expectativa de derecho. Los escritos de impugnación razonan que es evidente la vinculación de las Stock options con el trabajo y que ello implica que tienen retributivo y además salarial.

La Sala comparte el criterio del recurso y entiende que, en el caso presente -a diferencia de otros supuestos estudiados por la jurisprudencia social- concurre una serie de circunstancias, que analizaremos después, que como mínimo lleva a que el carácter retributivo y salarial de los derechos de opción sean una parte central del debate; en tales circunstancias entendemos que no cabe establecer el carácter retributivo, y menos aún el salarial, en los hechos declarados probados; si a ello añadimos que de haber existido tal carácter retributivo, la citada retribución no llegó a producirse, entendemos debe desaparecer la frase del hecho declarado probado primero tal como pretende el recurso; lo expuesto, sin perjuicio de reconocer la relación de las stock options con el contrato de trabajo.

En motivo posterior se pretende la revisión del hecho declarado probado quinto a fin de que tenga la redacción: "El Grupo Bouygues, cuyo Presidente es Don. Rubén, está encabezado por la sociedad matriz Bouygues, S.A., formando parte del mismo la empresa Acieroid, S.A., empleadora del actor. El actor firmó su contrato de trabajo en

España y ha prestado servicios en este país para una empresa española. Al actor se le comunicó mediante cartas emitidas por el Sr. Bouygues las decisiones de la Junta y del Consejo de concederle dos opciones sobre acciones que podrían ser aceptadas por el actor al cumplirse los plazos que se establecían en las propias comunicaciones."

Las razones que se expresan para tal cambio son, en primer término, la inexactitud de la expresión "Bouygues Enterprises France-Europe" y, en segundo lugar, por cuanto las Stock options no fueron recibidas ni tampoco suscritas en momento alguno, sino que tan sólo fue una oferta unilateral por parte la empresa que estaba sujeta a condición temporal para ser aceptada, y de hecho no llegó a serlo. El escrito de impugnación, respecto al primer apartado, alega la intrascendencia de cara al fallo y, en cuanto segundo apartado, entiende que el momento en que se le notifica su derecho de opción y es aceptado por el trabajador, se perfecciona el contrato que da lugar a este debate al coincidir el consentimiento de ambos.

Nuevamente nos encontramos ante un profundo debate jurídico, que deberá ser analizado en motivos posteriores, pero lo cierto es que desde el punto de vista fáctico no hubo transmisión efectiva de derecho alguno, si no tan solo creación de una obligación condicionada, lo que lleva a estimar la pretensión del motivo de recurso si bien ello no debe prejuzgar el resultado final del mismo.

Se modifica la declaración fáctica y se acepta la propuesta de este motivo de recurso.

TERCERO Al amparo de la letra c) del artículo 191 LPL), se vienen a reproducir plenamente los argumentos vertidos por las empresas codemandadas en el acto del juicio. Así los escritos de recurso vienen a impugnar la sentencia por las siguientes razones: en primer lugar, se plantea la falta de legitimación ad causam (ésta sólo por parte de ACIEROID S.A.) por cuanto entiende que las opciones sobre las que se reclama el derecho pertenecen a BOUYGUES S.A., y no a ACIEROID S.A., y además habría transcurrido un plazo superior a un año, por lo que implícitamente está reclamando también la prescripción; en segundo lugar, se viene a mantener la incompetencia de la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales españoles porque, dado que se ha extinguido el contrato de trabajo, la única posible obligación sería de carácter no salarial y por tanto tan sólo exigible en la sede de la demandada, que resulta ser París por lo que no habría competencia de los órganos judiciales españoles; con carácter subsidiario al anterior, se plantea la incompetencia del orden jurisdiccional social por cuanto la obligación debería ejercitarse una vez extinguida la relación laboral, y dado que su contenido es estrictamente mercantil serían los órganos del orden civil y mercantil; en tercer lugar, se plantea que -aún cuando se consideren competentes los tribunales españoles- la legislación aplicable será en todo caso la mercantil francesa, por ser este país donde tiene su sede la empresa que podría resultar obligada a cumplir la obligación y no existir pacto expreso entre las partes sobre la legislación aplicable; en último lugar, se debe plantear que las opciones en el presente caso no tienen carácter salarial, y ello por cuanto esencialmente en el momento en que se pretende (y se puede) ejercitar el derecho ya no existe relación laboral, y se señala que la jurisprudencia dictada por la instancia y aplicado por la sentencia está referida a supuestos de hecho esencialmente distintos de los que están en la base del presente litigio.

La impugnación niega la prescripción, insiste en el carácter salarial de las

opciones, insiste en la competencia de los órganos españoles y en concreto del orden social de la jurisdicción, entiende que la normativa aplicable es el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, e insiste en el derecho del trabajador a ejercitar su derecho de opción.

CUARTO Debemos analizar en primer lugar la competencia jurisdiccional de los Juzgados y Tribunales del Estado español, pues de estimarse la incompetencia de los mismos no podemos continuar realizando el estudio de la pretensión.

Con carácter previo conviene añadir en este momento que los tribunales españoles viene señalando el carácter casuístico de las stock options y la necesidad de analizar cada supuesto concreto para extraer las conclusiones, sin que sea fácil establecer reglas generales. Baste con la cita de la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Pleno) de 24 de octubre de 2002), que señala que

"por una parte, no cabe hacer un tratamiento jurídico único e indiferenciado de todas las situaciones que pueden darse con motivo de la suscripción de planes de opción sobre acciones y que, por otra, en general, en el ámbito laboral, las opciones sobre acciones se configuran como un derecho que, de forma onerosa o gratuita, otorga la empresa al trabajador 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 el día que se concede el derecho, posibilitando que, tras el vencimiento de aquel plazo y una vez ejercitada la opción, el empleado pueda percibir, bien la diferencia del precio de las acciones entre ambos momentos (otorgamiento y ejercicio), bien las propias acciones al precio fijado en el momento del otorgamiento del derecho" debiéndose realizar un "estudio individualizado" pues 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", según nos recuerda la sentencia del mismo tribunal de 26-1-2006, recurso 3813/2004.

Debemos pues analizar los elementos fácticos del caso concreto. También debemos resaltar que la misma sentencia nos recuerda que para el estudio de esta cuestión por los tribunales españoles del orden jurisdiccional social .

"No es obstáculo el que las opciones suscritas tengan por objeto las de acciones de la sociedad madre "C.", 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".

Y llegados a este punto conviene recordar que la sentencia de instancia en su fundamento jurídico segundo introduce una serie de elementos que de esta Sala entiende resultan trascendentales para la solución del proceso y, en consecuencia, damos por reproducido el razonamiento. Pasamos a transcribirlo:

"para la resolución del presente pleito hay que partir de las siguientes premisas. 1) El actor suscribió un contrato de trabajo en España con la empresa Acieroid, S.A., para prestar servicios en España. 2) La empresa Acieroid, S.A. forma parte del grupo Bouygues (francés), siendo una filial española. 3) A consecuencia del Contrato de trabajo, el Grupo Bouygues ofrece al actor un plan de suscripción de acciones en atención a sus funciones o buen hacer en la empresa, así como "al resultado de su trabajo" que es aceptada por el trabajador. 4) Consta en el Plan de suscripción de acciones que el trabajador podrá ejercitarlas, las primeras a partir del 27.03.2005 hasta el 27.03.2008 y, las segundas, desde el 25.06.2006 hasta el 25.06.2009.

Y en cuanto a las alegaciones del recurso respecto a la competencia de los Tribunales Españoles, reproducimos por compartir en lo esencial el razonamiento que la sentencia ahora recurrida realiza, cuando señala que, con respecto a la excepción de incompetencia de la jurisdicción española,

Se trata de concretar el "forum" y para ello habrá que analizar en primer lugar, la normativa aplicable para la determinación de la competencia judicial internacional de nuestros Tribunales. Dos son las normas que al efecto deben tenerse en cuenta. Por un lado, el Convenio de Bruselas de 1968 () que forma parte de nuestro ordenamiento jurídico interno (artículo 96 de la Constitución al haber sido firmado por España en San Sebastián el 26 de mayo de 1989 y ratificado por Instrumento de 29 de octubre de 1990 (BOE de 28 de enero de 1991). El artículo 1 del referido Convenio contempla el ámbito de aplicación material del Convenio, en los siguientes términos, "El presente Convenio se aplicará en materia civil y mercantil con independencia de la naturaleza del órgano jurisdiccional", e incluía en su articulado disposiciones específicas relativas a los contratos individuales de trabajo (artículos 5.1 y 17.5). Por su parte, el artículo 2 del citado Convenio de Bruselas, establece: "Salvo lo dispuesto en el presente Convenio, las personas domiciliadas en un Estado contratante estarán sometidas, sea cual fuere su nacionalidad, a los órganos jurisdiccionales de dicho Estado. El Convenio de Bruselas, de obligada aceptación en su tiempo por todos los Estados que se convertían en miembros de la Comunidad Europea (art. 63 del Convenio), debe completarse por el Reglamento (CE) núm. 44/2001, del Consejo, de 22 de diciembre de 2000 "relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones en materia civil y mercantil" (DOCE de 16 de enero de 2001), en vigor desde el día 1.03.2002, cuyo articulado contiene previsiones acerca del contrato individual de trabajo.... En efecto, las normas de atribución de competencia, para los contratos individuales de trabajo se recogen en la Sección Quinta de la expresada norma, que comprende los artículos 18 a 21. El artículo 19.1 del Reglamento comunitario, según el cual: "Los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados: 1) ante los tribunales del Estado en que estuvieren domiciliados", en el presente supuesto España para Acieroid, o según el apartado 2) del mismo precepto: " (...) en otro Estado miembro: a) ante el tribunal del lugar en el que el trabajador desempeñare

habitualmente su trabajo o ante el tribunal del último lugar en que lo hubiere desempeñado b) si el trabajador no desempeñare o no hubiere desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el tribunal del lugar en que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador". Se trata de un foro electivo y al haber escogido el actor los Tribunales Españoles para la resolución del conflicto, por cuanto una de las sociedades demandadas tiene su domicilio en España, y el trabajador ha prestado habitualmente servicios en España es por lo que los Tribunales Españoles cuentan con competencia judicial internacional para conocer de la controversia objeto de la presente litis".

Añade la sentencia que resulta "obvio, que de aplicarse el art. 25.1 de la LOPJ los Tribunales Españoles serían igualmente competentes para resolver el presente litigio". También compartimos tal afirmación por cuanto la citada norma interna declara la competencia de los Juzgados y Tribunales españoles en materia de derechos y obligaciones derivados de contrato de trabajo, cuando los servicios se hayan prestado en España o el contrato se haya celebrado en territorio español; cuando el demandado tenga su domicilio en territorio español o una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España; vemos que, en el caso presente, además de que los servicios se han prestado en España, una de las demandadas es empresa española y tiene su sede en nuestro territorio y la "empresa-madre" puede ser demandada ante nuestros tribunales por cuanto es evidente que tiene agencia en España, pues por tal debe entenderse -a los efectos procesales presentes- la relación de una empresa filial de un grupo empresarial respecto a la empresa cabecera del mismo.

Entendemos que a efectos de competencia de la jurisdicción es intrascendente si el derecho puede ejercitarse en la actualidad o en el futuro: por el contrario, lo determinante es el contenido jurídico del derecho en discusión y el origen del mismo: es obvio que el contenido de este derecho es civil (en el sentido de derecho internacional, y por deberse incluir en el mismo el derecho laboral, según se deduce del reglamento comunitario citado) y si nos referimos a la terminología específica de nuestro ordenamiento interno, nos encontramos ante un supuesto de derecho originado en la relación laboral que ha vinculado las partes.

En base a todo ello coincidimos con la procedencia de desestimar la excepción de incompetencia jurisdiccional de los Tribunales Españoles.

Y una vez declarada la jurisdicción de nuestros tribunales, poca duda cabe acerca de la competencia de los órganos del orden social, pues el nacimiento de la obligación es evidente que está relacionado con la prestación de un servicio por cuenta ajena, que es el elemento central de la competencia de dicho orden, al margen de que sea o no salario.

Respuestas que llevan a desestimar los motivos relacionados con esta cuestión.

SEXTO Respecto a la legislación aplicable es necesario recordar, parafraseando el voto particular emitido en la sentencia del Tribunal Supremo de 22-5-, "una cosa es la determinación de los órganos jurisdiccionales que hayan de resolver los litigios derivados del cumplimiento o ejecución de los contratos de trabajo, y otra cosa distinta

es la determinación del régimen jurídico- laboral o conjunto de normas sustantivas aplicables a los contratos de trabajo en los que se incluye un elemento de extranjería, cuestión regulada en el Convenio de Roma de 1980 y en varias disposiciones de derecho interno (art. 10.6 del Código Civil art. 1.4d el Estatuto de los Trabajadores Ley 45/1999 de 29-noviembre, sobre desplazamientos transnacionales de trabajadores)". En concreto para determinar la legislación sustantiva aplicable hemos de traer a colación el Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, de 19 de junio de 1980, ratificado por España, cuyo Artículo 3("Libertad de elección") establece que "Los contratos se regirán por la ley elegida por las partes. Esta elección deberá ser expresa o resultar de manera cierta de los términos del contrato o de las circunstancias del caso".

Al respecto resulta para la Sala muy relevante señalar que la comunicación del presidente del grupo Buygues al actor es remitida desde Francia, donde tiene la sede social la empresa cabecera del grupo, está escrita en francés (a la que se acompaña la traducción en castellano, según se deduce de los documentos aportados por ambas partes, en particular la parte actora a los folios 77 a 82 del ramo de la prueba) y en las mismas se hace referencia al artículo 163bis C del "Code General des Impost" que hace referencia al epígrafe "Nouvelles Regulatuiions Economiques" (en el caso de la primera comunicación, de 2001) y también al artículo 443-6 del "Code du Travail" (en el caso de la segunda comunicación, de 2002). Es evidente a la vista de lo expuesto que la voluntad de quien realiza unilateralmente la oferta de las stoks options es la de que sea aplicada la legislación francesa, y resulta obvio que quien acepta dicha oferta sin salvedad alguna está también aceptando la aplicación de la normativa del país de domiciliación del grupo empresarial.

No obstante, y con carácter suplementario, conviene recordar que la misma norma internacional en su Artículo 4. ("Ley aplicable a falta de elección") establece también que "1. En la medida en que la ley aplicable al contrato no hubiera sido elegida conforme a las disposiciones del artículo 3., el contrato se regirá por la ley del país con el que presente los vínculos más estrechos. No obstante, si una parte del contrato fuera separable del resto del contrato y presenta una vinculación más estrecha con otro país, podrá aplicarse, con carácter excepcional, a esta parte del contrato la ley de este otro país". Pues bien a nuestro modo de ver, en el presente caso, es palmario que los vínculos más estrechos por lo que se refiere a lo relativo a las stoks options son con la República francesa, lugar de donde parte la propuesta, también donde reside quien debe cumplir con la obligación que se establece y, por fin, donde en caso de prosperar la demanda debería materializarse la ejecución de los derechos de opción. De aplicarse pues este segundo criterio de la norma, también sería aplicable la norma francesa.

No compartimos en este caso los razonamientos de la sentencia de instancia por cuanto, siendo cierto que el derecho en discusión, aún siendo unilateral en su origen, esta íntimamente conectado con el contrato de trabajo, ello tan sólo determina - según hemos apuntado arriba- la competencia de los órganos jurisdiccionales del Estado español, pero no implica necesariamente la aplicación de la ley española.

Entendemos pues que en este aspecto concreto debemos estimar el recurso de las empresas y dejar establecido que la legislación aplicable es la francesa. Veamos ahora las consecuencias de dicha conclusión.

SÉPTIMO El artículo 12.6, segundo del Código Civil en su redacción anterior a la de la Ley de Enjuiciamiento Civil establecía que el derecho extranjero sustantivo debía ser probado por la parte que lo alegaba; sin embargo tal previsión ha sido modificada por el artículo 281 de la Ley de Enjuiciamiento Civil que establece que el "derecho extranjero deberá ser probado en lo que respecta a su contenido y vigencia, pudiendo valerse el tribunal de cuantos medios de averiguación estime necesarios para su aplicación". El escrito de impugnación se opone a este planteamiento y trae a colación la sentencia del TS de 4-11-04, en la que se resuelve que en caso de que deba aplicarse el derecho extranjero, de no acreditarse, es más acorde a la tutela judicial efectiva la aplicación del derecho español, pero ello no enerva la disposición de la LEC, que -una vez esta determinada la aplicación de un derecho extranjero- impone al Juzgador, en una lectura bajo óptica constitucional, una cierta obligación de usar de cuantos medios de averiguación estime necesarios; obviamente será una vez realizada esta labor (en términos razonables, y teniendo en cuenta otros elementos conexos a la tutela judicial, como puede ser una dilación innecesaria) cuando, de no obtenerse resultados positivos, deberá aplicarse la legislación española.

Entiende la Sala que la pretensión del recurso es la que se aplique una cláusula restrictiva contenida en ambos escritos de oferta de *stoks options*, y que en definitiva viene a consistir en la expresión "cette option sera caduque de plein droit en cas de rupture du contrat..." (traducido en la propia comunicación por la expresión "esta opción caducará de pleno derecho en caso de ruptura del contrato...") con lo que se está planteando que el derecho en discusión tenía unas limitaciones y estaba condicionado a la vigencia del contrato de trabajo en el momento en que se había acordado implícitamente la posibilidad de su ejercicio.

Resta por ver si la legislación francesa y la Jurisprudencia de sus Tribunales interpretándola, es o no acorde con la pretensión.

Pues bien, la "Cour de Cassation" francesa (véase el "sitio web" <http://www.legifrance.gouv.fr/>) ha admitido la validez de las cláusulas restrictivas de derechos en las *stock options*, y en concreto ha señalado que es válida la cláusula limitativa al ejercicio del derecho sujeta a la circunstancia de permanecer en la empresa en el momento en que puedan ser ejercitadas las mismas, sin mayor concreción de las causas por las que se haya extinguido el contrato: así la sentencia de 9-5-2001 (nº de *purvoi*: 98-42615) y 15-1-2002 (folio 454 de autos).

La primera de las citadas tiene el siguiente contenido:

Entendido (i.e., considerando) que el Sr. X... ejercía, en último lugar, al servicio de la Sociedad Bureau Véritas, las funciones de representante en Jefe en Italia, que el 20 de noviembre de 1989, el 18 de diciembre de 1990 y el 12 de septiembre de 1992 el empleador ha otorgado al Sr. X.. un derecho de suscripción de acciones de la sociedad a un precio preferente ; que en el momento de la oferta de suscripciones de acciones se adjuntaba una nota de información previendo que "el ejercicio del derecho de opción está sometida a la condición que el beneficiario no sea ni dimisionario ni revocado o despedido en la fecha del ejercicio del derecho de opción": que el 10 de septiembre de

1991 fue convenido entre las partes un acuerdo calificado de transacción relativo a las condiciones de ruptura del contrato de trabajo; que el Sr. X.. ha sido despedido por carta del 26 de septiembre de 1991; que por carta del 5 de julio de 1994, informó a la sociedad Bureau Véritas de su decisión de retirar las opciones de acciones; que la sociedad Bureau Véritas le ha opuesto su oposición en base a la aplicación de la nota de información citada anteriormente, dado que su despido, que le fue notificado por carta del 26 de septiembre de 1991, le había hecho perder el derecho de ejercer opciones sobre las acciones; (Attendu que M. X... exerçait, en dernier lieu, au service de la société Bureau Véritas, les fonctions de représentant en chef en Italie ; que le 20 novembre 1989, le 18 décembre 1990 et le 12 septembre 1992, l'employeur a consenti à M. X... un droit de souscription d'actions de la société à un prix préférentiel ; qu'à l'offre de souscriptions d'actions était annexée une notice d'information prévoyant que "la levée des options est soumise à la condition que le bénéficiaire ne soit ni démissionnaire ni révoqué ou licencié à la date de l'exercice de l'option" ; que le 10 septembre 1991, a été conclue entre les parties une convention qualifiée de transaction concernant les conditions de la rupture du contrat de travail ; que M. X... a été licencié par lettre du 26 septembre 1991 ; que par lettre du 5 juillet 1994, il a informé la société Bureau Véritas de sa décision de lever les options d'actions ; que la société Bureau Véritas lui a opposé un refus au motif qu'en application de la note d'information précitée, son licenciement, qui lui a été notifié par lettre du 26 septembre 1991, lui avait fait perdre le droit d'exercer la levée des options d'actions)

Entendido (considerando) que el Sr. X.. presenta queja a lasentencia (Lyon, 22 de enero de 1998) que decide que su despido había puesto fin "contractualmente" al derecho de opción sobre las acciones de las cuales era beneficiario y de haber, consecuentemente provocado la desestimación de sus demandas, .....que en el caso concreto, el acuerdo firmado por las partes el 10 de septiembre de 1991 constituye una ruptura amistosa y no una transacción consecuente a un despido.... (Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt attaqué (Lyon, 22 janvier 1998) d'avoir décidé que son licenciement avait mis fin "contractuellement" au droit d'option d'actions dont il était bénéficiaire et de l'avoir, en conséquence, débouté de ses demandes précitées.....qu'en l'espèce, l'accord signé par les parties le 10 septembre 1991 constitue une rupture amiable et non une transaction consécutive à un licenciement ...)

Pero teniendo en cuenta (considerando) que el acuerdo litigioso del 10 de septiembre de 1991 no puede constituir válidamente ni una ruptura de un acuerdo común, en base al litigio que oponen a las partes, tal como resulta de los términos mismo del citado acuerdo, ni una transacción en el mismo momento que tiene por objeto, a la vez, romper el contrato de trabajo y de disponer las consecuencias, de forma que el tribunal de apelación ha decidido exactamente que la ruptura del contrato de trabajo resultaba del despido pronunciado el 26 de diciembre de 1991 y que la condición, aceptada por el asalariado, que subordinaba el derecho de opción sobre las acciones a la ausencia de ruptura del contrato de trabajo por un despido, era obstáculo al ejercicio de ese derecho (considerando) que el recurso no está fundamentado. (Mais attendu que la convention litigieuse du 10 septembre 1991 ne peut valablement constituer ni une rupture d'un commun accord en raison du litige opposant les parties tel qu'il résulte des termes mêmes de ladite convention, ni une transaction dès lors qu'elle a pour objet, à la fois, de rompre le contrat de travail et d'en régler les conséquences, en

sorte que la cour d'appel a exactement décidé que la rupture du contrat de travail résultait du licenciement prononcé le 26 décembre 1991 et que la condition, acceptée par le salarié et subordonnant le droit de lever les options d'actions à l'absence de rupture du contrat de travail par un licenciement, faisait obstacle à l'exercice de ce droit; que le moyen n'est pas fondé).

La aplicación de dicha doctrina, vertida en un supuesto de hecho similar al presente, implica entender que las cláusulas limitativas en el caso de las stocks options son validas, y ello conlleva la estimación del recurso y la desestimación plena de la demanda.

OCTAVO No obstante, también nos hemos planteado la posibilidad de aplicar la teoría internacionalista de "la equivalencia de las instituciones" que en definitiva debe llevarnos a analizar si existe una legislación similar en el ordenamiento español y si nos encontramos con que la cláusula limitadora tiene o no validez. Pensamos que lo cierto es que nos encontramos ante unas cláusulas de contenido mercantil que, aún cuando regulan una retribución relacionada con un contrato de trabajo, tienen una entidad específica por el momento en que se han constituido (vigente el contrato de trabajo), tienen una finalidad y alcance determinada (numerosos empleados -no solo el actor- del grupo empresarial en varios países reciben la misma oferta, y a ellos debería darse idéntica respuesta) y en atención al contenido sinalagmático de las mismas (no se trata de opciones gratuitas o cercanas a la gratuidad, sino que están sujetas a un precio determinado -superior al valor de cotización en el momento en que se pretende su ejercicio, folio 446) así como por la ausencia de una contraprestación laboral específica a la que esté condicionada; en otras palabras, la oferta es unilateral y gratuita y tan sólo condicionada a la vinculación con el grupo empresarial; no compartimos la tesis de la sentencia impugnada en el sentido de que esté condicionada a algún tipo de resultado de su trabajo, pues ni tal circunstancia puede deducirse de la literalidad de la cláusula ("esta decisión marca nuestra voluntad de asociarle estrechamente a la buena marcha del grupo y a su porvenir, así como al resultado de su trabajo") y no se ha acreditado -ni tampoco intentado- que haya existido algún tipo de contraprestación laboral específica. También queremos dejar claro que no existe contradicción en cuanto decimos arriba en el sentido de que la oferta es unilateral y gratuita en su origen, si bien en su contenido la opción está condicionada a un determinado pago por la compraventa, en todo caso de carácter preferencial.

En tales circunstancias no podríamos sino aplicar nuestra teoría general de las obligaciones y concluir que nos hallamos ante una obligación condicional y sujeta a plazo que exige para su cumplimiento la concurrencia de ambos requisitos, es decir, que se llegue a la fecha preestablecida (circunstancia que concurre en el caso en debate) y que dicha fecha el trabajador continúe prestando servicios para la empresa, circunstancia ésta que no concurre, y es la razón por la que debe entenderse no exigible la obligación a la empresa. Somos conscientes de que existen numerosas resoluciones de nuestros tribunales en las que se ha establecido claramente que la extinción del contrato de trabajo por causa ajena a la voluntad del trabajador (cuál sería el supuesto presente en el que la empresa ha reconocido la improcedencia del despido) no es motivo suficiente para privar de validez a los derechos derivados para este último de las stock options; pero hemos de traer a colación la reciente sentencia de esta Sala de 5-12-2007

en la que mantiene la doctrina de que -en un supuesto similar- el documento firmado por ambas partes no expresa un despido real y el cese del trabajador deriva, no de la aparente unilateral decisión de la empresa, sino de la concorde voluntad de ambas partes de dar por extinguida la relación laboral que les unía a cambio de una indemnización aceptada por el demandante; y entendemos que este es también el caso de autos, donde, tras una carta de despido, folio 374, con imputación de faltas de asistencia a quien ocupa un cargo de responsabilidad en la empresa (manager de productos), se acuerda una indemnización con cifra exacta de 68.000 euros: ello nos lleva de acuerdo con el criterio de un ciudadano medio a entender que hubo un cese pactado y por tanto, las propias circunstancias del caso nos alejan de la doctrina de Tribunal Supremo. Como decimos en la sentencia citada "ciertamente la empresa remitió lo que es formalmente una carta de despido al actor, pero la Sala llega a la conclusión de que la misma no correspondía al ejercicio de una facultad empresarial de carácter unilateral sino a la elaboración de un documento cuya apariencia formal era beneficiosa para ambas partes, y aceptada por trabajador y empresario con fines que no constan y sobre los que no debemos pronunciarnos pero que en ningún caso aparecen como absurdos, inútiles ni del todo ajenos a la voluntad extintiva y beneficio de ambas partes. Dicho documento por tanto no expresa un despido real y el cese del trabajador deriva no de dicha aparente unilateral decisión de la empresa sino de la concorde voluntad de ambas partes de la relación laboral". Lo que nos lleva a concluir que -de haber aplicado el derecho español, alcanzaríamos idéntica conclusión.

Como se ve, el supuesto analizado en nuestra sentencia es similar al analizado por la Cour de Cassation francesa y ello nos lleva a concluir que el resultado del proceso sería el mismo en aplicación de la ley francesa o de la española. En definitiva, entiende la Sala que la aplicación del derecho francés conocido así como su equivalente derecho español, implica la estimación del recurso y la desestimación de la demanda.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

#### FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos los recursos de suplicación interpuestos por las empresas "ACIEROID S.A" y "BOUYGUES S.A." contra la sentencia de fecha 7 DE MAYO DE 2007, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 6 de los de BARCELONA, en el procedimiento núm. 546/2006, promovido por DON Mauricio contra las citadas empresas; y en consecuencia, debemos revocar y revocamos la sentencia recurrida y debemos desestimar y desestimamos la demanda. Habiéndose estimado el recurso....

- - - -