

LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN SUIZA¹

[UNIVERSITY TEACHING OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY LAW IN SWITZERLAND]

Silvio Hänsenberger / Christina Sohn

Fecha de recepción: 28 de febrero de 2016

Fecha de aceptación: 19 de marzo de 2016

Sumario: I. INTRODUCCIÓN.- II. LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.- 1. Derecho del Trabajo.- 2. Derecho de la Seguridad Social.- 3. Abogado especialista en Derecho del contrato de trabajo.- III. PRINCIPALES INFLUENCIAS EN LOS CURRICULA.- 1. Universidades.- a) Influencia principal: la Comisión para el cumplimiento de los currícula.- b) Demandas científicas.- 2. Empresarios de graduados (abogados).- a) Relevancia del Derecho del Trabajo.- b) Relevancia del Derecho de la Seguridad Social.- 3. Colegios de Abogados.- IV. PERSPECTIVAS DE FUTURO.

Contents: I. INTRODUCTION.- II. UNIVERSITY TEACHING OF LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW.- 1. Labour Law.- 2. Social Security Law.- 3. Certified Barrister Specialist in Employment Law.- III. MAIN INFLUENCES IN THE CURRICULA.- 1. Universities.- a) Main influence: The Commission for Curricula Enforcement.- b) Scientific demands.- 2. Employers of Graduates (lawyers).- a) Relevance of Labour Law.- b) Relevance of Social Security Law.- 3. Bar Associations.- IV. FUTURE PROSPECTS.

Resumen: Este estudio analiza la enseñanza del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social en las universidades públicas suizas, tanto francófonas como germano parlantes, a nivel de Grado y de Master.

Abstract: This work deals with teaching of Labour Law and Social Security Law in public Swiss universities, French speaking as well as German speaking, at the levels of Bachelor and Master.

¹ Traducción al castellano, desde el inglés original («University teaching of Labour and Social Security Law in Switzerland»), de Jesús Martínez Girón.

Palabras clave: Enseñanza del Derecho de la Seguridad Social, Enseñanza del Derecho del Trabajo, Enseñanza francófona, Enseñanza germano parlante, Universidades suizas

***Keywords:** Teaching of Social Security Law, Teaching of Labour Law, French speaking teaching, German speaking teaching, Swiss universities*

* * *

I. INTRODUCCIÓN

El sistema educativo suizo se caracteriza por el federalismo y se organiza de un modo descentralizado. Básicamente, la responsabilidad de la educación recae en los cantones (Estados). Con excepción del Instituto Suizo de Tecnología, los cantones se responsabilizan de ponerlo en práctica². Por eso, cada Universidad define los contenidos de su propio currículum (véase abajo II). Sin embargo, los currícula están influenciados por diversos factores (véase abajo III).

II. LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los principios del federalismo y subsidiariedad están establecidos en la Constitución Suiza³. En consecuencia, los cantones disfrutan de una perceptible autonomía en diversos temas. Esto incluye una considerable autonomía en la puesta en práctica de la formación académica⁴. En particular, la organización relativa a las Universidades cantonales se basa en la Constitución del respectivo cantón.

Nueve Universidades enseñan Derecho en Suiza. Es posible estudiar Derecho en dos lenguas diferentes. Las Universidades de Ginebra, Neuchatel y Lausana enseñan solamente en francés, mientras que las clases en las Universidades de St. Gallen, Zurich, Basilea, Berna y Lucerna se imparten en alemán. Friburgo da clases en francés y alemán. El análisis de los currícula de los estudios muestra que hay una falta de normas generales. El estudio del Derecho es distinto según las lenguas, cantones y —por supuesto— Universidades. De ahí que sea difícil llegar a conclusiones generales. Sin embargo, debería mencionarse que a menudo existe la distinción entre enseñanza del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social, especialmente a nivel de Master. Adicionalmente, el foco de la formación académica se pone principalmente en la enseñanza de las normas nacionales en el área del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social, mientras que la influencia de las regulaciones internacionales debida, por ejemplo, a la movilidad laboral, no juega un papel clave.

² EURYDICE, Overview Switzerland: [Overview](https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Switzerland: Overview). <<https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Switzerland: Overview>>.

³ Art. 3, 5a, 43a Constitución Federal Suiza..

⁴ Art. 63a Constitución Federal Suiza.

	Grado		Master	
	Obligatoria	Optativa	Obligatoria	Optativa
Universidad de St. Gallen	S&L			S
Universidad de Zurich		L		L; 3xS
Universidad de Basilea				S; L
Universidad de Berna				2xS; 2xL
Universidad de Lucerna		S		S; L
Universidad de Friburgo	S&L			S; L
Universidad de Neuchatel	L; S; S&L			S; L; S&L
Universidad de Lausana	S&L			2xS; L
University of Geneva	S; L	S		S&L

S = Asignatura de Derecho de la Seguridad Social
L = Asignatura Derecho del Trabajo
S&L = Derecho de la Seguridad Social y Derecho del Trabajo combinados en una asignatura
...x = Number of courses with different topics in the mentioned subject

Figura 1 – Panorama de la enseñanza en Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social en Suiza

1. Derecho del Trabajo

En Suiza, los estudios de Derecho siguen el sistema de Bolonia. Así, existe el Grado en Derecho para establecer un conocimiento básico y los estudios de Master para especializarse o para una comprensión más profunda⁵. Siguiendo las reglas del sistema de Bolonia, cada asignatura universitaria se clasifica según

⁵ Art. 1 de las «Richtlinien des Hochschulrates für die koordinierte Erneuerung der Lehre an den universitären Hochschulen der Schweiz im Rahmen des Bologna-Prozesses»: <<http://www.shk.ch/pdf/reglemente/SHK-Bologna-RL-UH-de.pdf>>.

un Sistema de Puntuación por Créditos⁶. Este sistema ayuda a llegar a conclusiones estadísticas, porque constituye una unidad comparable que representa las exigencias de valor o de tiempo de una concreta asignatura académica. Así, el Sistema de Puntuación por Créditos parece ser beneficioso para una comparación cualificada relativa a la enseñanza del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social en las Universidades. Las Universidades suizas operan en el Sistema de Acumulación y Transferencia de Créditos (ECTS). Esto implica que un crédito equivale de 25 a 30 horas de trabajo⁷. La siguiente comparación se basa en los currícula de los estudios a nivel de Grado y de Master en las nueve Universidades.

Comparando la enseñanza en Derecho del Trabajo, resultan aparentes dos similitudes en todas las Universidades. Ante todo, cada Universidad con Facultad de Derecho prevé asignaturas de Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social. En segundo lugar, todas las asignaturas a nivel de Master tienen carácter optativo, excepto si se elige un programa especializado de Master. Por eso, si el Derecho del Trabajo sólo se ofrece a nivel de Master, el estudiante tiene derecho a elegir o no esta clase.

La enseñanza universitaria del Derecho del Trabajo es bastante heterogénea, y así diversas diferencias deberían mencionarse:

En cuatro de las nueve Universidades suizas, la enseñanza del Derecho del Trabajo es solamente optativa. Éste es el caso de las Universidades de Zurich, Berna, Basilea y Lucerna. Todas estas Universidades están localizadas en la parte germano hablante de Suiza. En tres de estas Universidades, en concreto Berna, Lucerna y Basilea, la enseñanza del Derecho del Trabajo no se ofrece a nivel de Grado. En consecuencia, los estudiantes de Grado no pueden ni siquiera voluntariamente elegir la asignatura de Derecho del Trabajo. En contraste con Berna, Lucerna y Basilea, en la Universidad de Zurich, el Derecho del Trabajo no es una asignatura obligatoria, sino electiva, a nivel de Grado. A esta asignatura se le asignan 4,5 créditos y se ofrece en diversas combinaciones con otros temas, como, por ejemplo, Derecho procesal civil europeo, Derecho de los seguros,

⁶ Art. 2 § 1 de las «Richtlinien des Hochschulrates für die koordinierte Erneuerung der Lehre an den universitären Hochschulen der Schweiz im Rahmen des Bologna-Prozesses»: <<http://www.shk.ch/pdf/reglemente/SHK-Bologna-RL-UH-de.pdf>>.

⁷ Art. 2 § 2 de las «Richtlinien des Hochschulrates für die koordinierte Erneuerung der Lehre an den universitären Hochschulen der Schweiz im Rahmen des Bologna-Prozesses»: <<http://www.shk.ch/pdf/reglemente/SHK-Bologna-RL-UH-de.pdf>>.

Derecho médico o Derecho concursal⁸. A nivel de Master, se ofrece otra asignatura optativa de 6 créditos en la Universidad de Zurich⁹. En Lucerna¹⁰, Basilea¹¹ y Berna¹², se ofrecen asignaturas optativas de Derecho del Trabajo a los estudiantes de Master.

La Universidad de St. Gallen ofrece solamente una asignatura obligatoria de 3 créditos a nivel de Grado¹³. Esta asignatura se centra principalmente en Derecho del Trabajo. St. Gallen también renuncia a ofrecer formación adicional en Derecho del Trabajo a los estudiantes de Master.

En la Universidad de Friburgo, el Derecho del Trabajo se enseña en combinación con el Derecho de la Seguridad Social a nivel de Grado. Esta asignatura es obligatoria y se le asignan 9 créditos¹⁴. Esto prueba la alta consideración allí del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social, porque aun cuando se enseña combinada, la Universidad de Friburgo otorga a esta asignatura tres veces más créditos que St. Gallen. A nivel de Master, es posible elegir otra asignatura de Derecho del Trabajo valorada con 5 créditos¹⁵. Es digna de mención esta asignatura de Derecho del Trabajo, por causa del hecho de que trata de las nuevas clases de trabajo, del whistleblowing y del mobbing.

En la Universidad de Ginebra, se ofrece una asignatura obligatoria de Derecho del Trabajo a nivel de Grado. A esta asignatura se le asignan 4 créditos y

⁸ UNIVERSITY OF ZURICH, «Studienordnung Bachelor of Law, Beschluss der Fakultätsversammlung vom 30. Mai 2012», RS 4.2.1, Version 3.0 de 21 Mayo 2014, p. 14 ss. (en alemán): <http://www.ius.uzh.ch/faculty/rsjur/4.2.1_StudO_BLaw.pdf>.

⁹ UNIVERSITY OF ZURICH, «Studienordnung Master of Law, Beschluss der Fakultätsversammlung vom 30. Mai 2012, RS 4.3.1.1», Version 6.1 de 17^ª Noviembre 2015, p. 10 (en alemán): <http://www.ius.uzh.ch/faculty/rsjur/4.3.1.1_StudO_MLaw_dt.pdf>; or at p. 10 (traducción inglesa): <http://www.ius.uzh.ch/faculty/rsjur/4.3.1.1_StudO_MLaw_en.pdf>.

¹⁰ UNIVERSITY OF LUCERNE, «Masterprogramm» de 2 Mayo 2016, p. 4 (en alemán): <https://www.unilu.ch/fileadmin/fakultaeten/rf/0_Dekanat_RF/Lehrveranstaltungen_rf/Aktuelles_Masterprogramm.pdf>.

¹¹ UNIVERSITY OF BASEL, «Wegleitung Teil 2 für das Masterstudium», p. 1 (en alemán): <https://ius.unibas.ch/fileadmin/user_upload/redaktion/Studium/BM_Pruefungsordnungen_PE/20150409_Wegleitung_Teil_2_ordMA__endversionW_.pdf>

¹² UNIVERSITY OF BERN, «Anhänge zum Studienplan für das Bachelor- Monoprogramm und das Master- Monoprogramm in Rechtswissenschaft» de 16 Octubre 2014, p. 6 (en alemán): <http://www.unibe.ch/e1006/e15237/e322288/160225_SP_RW_Mono-Anhaenge_ger.pdf>.

¹³ UNIVERSITY OF ST. GALLEN, Curriculum del Grado en Derecho de 13 Diciembre 2010 (en alemán): <https://www.unisg.ch/~media/internet/content/dateien/unisg/studium/bachelor/rechtswissenschaften/stupla_blaw_senat_o11_def.pdf>.

¹⁴ UNIVERSITY OF FRIBOURG, descripción de asignaturas (en alemán): <<https://www.unifr.ch/ius/de/studium/studieren/lehveranstaltungen?cid=3707>>.

¹⁵ UNIVERSITY OF FRIBOURG, descripción de asignaturas (en francés): <http://www.unifr.ch/ius/cardinaux_de/studium/cours/master?cid=5699>.

trata sólo del Derecho individual del Trabajo¹⁶. Las Universidades de Ginebra y St. Gallen no ofrecen ningún tipo de asignatura sobre Derecho del Trabajo a los estudiantes de Master. La Universidad de Ginebra, por tanto, no ofrece ningún tipo de enseñanza sobre Derecho colectivo del Trabajo o Derecho público del Trabajo.

La Universidad de Lausana ofrece una asignatura obligatoria de 6 créditos, combinando Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social, para los estudiantes de Grado¹⁷. En lo que respecta al Derecho del Trabajo, esta asignatura se centra en el Derecho individual del Trabajo. Además, el descriptor de la asignatura incluye otra asignatura optativa de 6 créditos a nivel de Master¹⁸.

La Universidad de Neuchatel ofrece una asignatura obligatoria autónoma sobre Derecho del Trabajo para la formación básica de los estudiantes de Grado¹⁹. Además, se exige a los estudiantes de Grado formarse por sí mismos autónomamente en temas interdisciplinarios relativos al Derecho del Trabajo y al Derecho de la Seguridad Social²⁰. Junto a esto, hay una asignatura optativa a nivel de Master para quienes deseen adquirir conocimientos adicionales²¹. También se ofrecen esporádicamente a los estudiantes de Master seminarios especializados en el campo del Derecho del Trabajo, como, por ejemplo, «Internet en Derecho del Trabajo»²². Junto a esto, la Universidad de Neuchatel ofrece un Master en «Derecho Social». Este comprende especialización, con particular referencia al Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho de la emigración²³. Para los estudiantes de este programa, las asignaturas normalmente optativas de Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social son

¹⁶ UNIVERSITY OF GENEVA, «Programme des cours» del año académico 2015-2016 (en francés): <http://wadme.unige.ch:3149/pls/oprg/w_det_cours.debut?p_code_cours=5242&p_plan_is=0&p_language=1&p_frame=N&p_mode=PGC&p_annee=2015&p_suffixe=&p_grtri=12490>.

¹⁷ UNIVERSITY OF LAUSANNE, «BLaw_2015 - Plan d'études» de 2015 (en francés): <https://www.unil.ch/droit/files/live/sites/droit/files/shared/BLaw/BLaw%202015-2016/Plan_BLaw_2015.pdf>.

¹⁸ UNIVERSITY OF LAUSANNE, «MLaw_2015 - Plan d'études» de 2015 (en francés): <<https://www.unil.ch/droit/files/live/sites/droit/files/shared/MLaw/2015-2016/Plan%20d'études%20MLaw%202015.pdf>>.

¹⁹ UNIVERSITY OF NEUCHATEL, Descripción de asignaturas del semestre de otoño 2015 (en francés): <<https://www2.unine.ch/jean-philippe.dunand/page-523.html>>.

²⁰ UNIVERSITY OF NEUCHATEL, «Plan d'études 2015-2016» del Grado en Derecho, p. 5 (en francés): <<https://www2.unine.ch/files/content/users/dsperrattone/files/Plan%20d'études%20Bachelor%202015-2016.pdf>>.

²¹ UNIVERSITY OF NEUCHATEL, Descripción de asignaturas del semestre de primavera 2016 (en francés): <<https://www2.unine.ch/jean-philippe.dunand/page-524.html>>.

²² El seminario mencionado tuvo lugar en Marzo 2013. (UNIVERSITY OF NEUCHATEL, descripción de asignaturas [en francés]: <<https://www2.unine.ch/jean-philippe.dunand/page-525.html>> or as pdf <<https://www2.unine.ch/files/content/users/brueggern/files/Module%209.pdf>>).

²³ UNIVERSITY OF NEUCHATEL, descripción de este programa de Master (en francés): <<http://www2.unine.ch/mlawsocial/page-10077.html>> or as PDF <<http://www2.unine.ch/files/content/users/dsperrattone/files/Fiche%20droit%20social.pdf>>.

obligatorias²⁴. La Universidad de Lausana prevé un programa de Master similar, que se centra en Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social²⁵. Así, ambas Universidades, Lausana y Neuchatel, dan más importancia a la formación en Derecho del Trabajo que otras Universidades.

Como resumen, puede mencionarse que la mayor parte de las clases en Derecho del Trabajo tratan más del Derecho individual del Trabajo que del Derecho colectivo del Trabajo, y prefieren un punto de vista más «tradicional». El Derecho del Trabajo se enseña en diversas combinaciones. Puede quizá presumirse que el Derecho del Trabajo tiene una mayor importancia en la parte franco parlante de Suiza que en la parte germano parlante, dado que cuatro de las cinco Universidades de la parte germano parlante no ofrecen asignaturas obligatorias de Derecho del Trabajo. En la parte franco parlante, se exige a todo estudiante de Derecho que estudie Derecho del Trabajo, al menos a nivel de Grado. Adicionalmente, las Universidades de Neuchatel y Lausana ofrecen un programa especial de Master en Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social.

2. Derecho de la Seguridad Social

Por causa del hecho de que la enseñanza del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social sigue a menudo patrones similares, la comparación de la enseñanza en Derecho de la Seguridad Social muestra parecidos grandes con las consideraciones relativas al Derecho del Trabajo.

Las Universidades de Basilea, Berna y Zurich no ofrecen ninguna formación en Derecho de la Seguridad Social. En Basilea²⁶, Berna²⁷ y Zurich, se ofrecen asignaturas de Derecho de la Seguridad Social a los estudiantes de Master. En el caso de Zurich, la enseñanza del Derecho de la Seguridad Social está separada en tres niveles distintos, que pueden elegirse en tres semestres²⁸. El

²⁴ UNIVERSITY OF NEUCHÂTEL, «Plan d'études 2015-2016» del Master en Derecho, p. 22 (en francés): <http://www2.unine.ch/files/content/users/dsperratore/files/Plan_detudes_Master_2015-2016.pdf>.

²⁵ UNIVERSITY OF LAUSANNE, «MLaw_2015 - Plan d'études» de 2015 (en francés): <<http://www.unil.ch/droit/files/live/sites/droit/files/shared/MLaw/2015-2016/Plan%20d'études%20MLaw%202015.pdf>>.

²⁶ UNIVERSITY OF BASEL, «Wegleitung Teil 2 für das Masterstudium», p. 3 (en alemán): <https://ius.unibas.ch/fileadmin/user_upload/redaktion/Studium/BM_Pruefungsordnungen_PE/20150409_Wegleitung_Teil_2_ordMA__endversionW_.pdf>.

²⁷ UNIVERSITY OF BERN, «Anhänge zum Studienplan für das Bachelor- Monoprogramm und das Master- Monoprogramm in Rechtswissenschaft» de 16 Octubre 2014, p. 6 (en alemán): <http://www.unibe.ch/e1006/e15237/e322288/160225_SP_RW_Mono-Anhaenge_ger.pdf>.

²⁸ UNIVERSITY OF ZURICH, «Studienordnung Master of Law, Beschluss der Fakultätsversammlung vom 30. Mai 2012, RS 4.3.1.1», version 6.1 de 17 Noviembre 2015, p. 18 (en alemán):

primero trata de la introducción, mientras que el segundo y el tercero pretenden establecer una comprensión más profunda del Derecho de la Seguridad Social. A cada uno de ellos se le asignan 6 créditos. En la Universidad de Lucerna, los estudiantes de Grado pueden elegir una asignatura optativa de introducción al Derecho de la Seguridad Social²⁹, seguida de una asignatura sobre Derecho internacional de la Seguridad Social para los estudiantes de Master³⁰. Estas asignaturas, sin embargo, no son obligatorias. Los estudiantes en las Universidades de Lucerna, Zurich, Basilea y Berna pueden graduarse sin haber tenido que tratar nunca el Derecho de la Seguridad Social.

En St. Gallen, como ya se mencionó antes, la enseñanza del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social no juega un papel clave. Esta afirmación resultaría ser correcta, dado que el Derecho de la Seguridad Social sólo se enseña como una asignatura optativa de 4 créditos a nivel de Master³¹.

La Universidad de Friburgo ofrece a sus estudiantes de Master una asignatura combinada de Derecho de daños y Derecho del aseguramiento social³². Esta combinación resulta digna de mención, porque difiere de la enseñanza en la combinación Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social. Junto a esto, como se mencionó antes, el Derecho de la Seguridad Social es parte de una asignatura obligatoria, que combina Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social a nivel de Grado. En la Universidad de Ginebra, los estudiantes de Grado tienen que aprobar una asignatura obligatoria de Derecho de la Seguridad Social, que comprende, por una lado, una introducción al sistema nacional de seguridad social, y por otro lado, temas relativos a la colaboración internacional con la Unión Europea. A esta asignatura se le otorgan 4 créditos³³. Además, la

<http://www.ius.uzh.ch/faculty/rsjur/4.3.1.1_StudO_MLaw_dt.pdf>; or at p. 18 (English Translation): <http://www.ius.uzh.ch/faculty/rsjur/4.3.1.1_StudO_MLaw_en.pdf>.

²⁹ UNIVERSITY OF LUCERNE, §10 de las «Studien- und Prüfungsordnung der Fakultät III für Rechtswissenschaft der Universität Luzern» de 1 Febrero 2012 (en alemán): <https://www.unilu.ch/fileadmin/fakultaeten/rf/0_Dekanat_RF/Dok/reglemente/Studien-und_Pruefungsordnung-RF.pdf>.

³⁰ UNIVERSITY OF LUCERNE, descripción del programa de Master de 2 Mayo 2016, p. 4 (en alemán): <https://www.unilu.ch/fileadmin/fakultaeten/rf/0_Dekanat_RF/Lehrveranstaltungen_rf/Aktuelles_Masterprogramm.pdf>; junto a esto, se prevén en 2015 unas pocas asignaturas, que abordan los tópicos citados, como, p.ej., «igualdad de género en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social».

³¹ UNIVERSITY OF ST. GALLEN, «Veranstaltungs und Prüfungsmerkblatt» del semestre de primavera 2016 (en alemán): <<http://tools.unisg.ch/Handlers/public/CourseInformationSheet.ashx?Semester=FS16&EventNumber=8,428,1.00>>.

³² UNIVERSITY OF FRIBOURG, descripción de esta asignatura (en francés): <<https://www.unifr.ch/ius/de/studium/studieren/lehveranstaltungen?cid=5411>>.

³³ UNIVERSITY OF GENEVA, «Programme des cours» del año académico 2015-2016 (en francés):

Universidad de Ginebra ofrece una asignatura optativa a nivel de Master, que trata de Derecho comparado internacional de la Seguridad Social³⁴.

La Universidad de Lausana, junto a la asignatura combinada mencionada a nivel de Grado, ofrece dos asignaturas optativas diferentes para estudiantes de Master. Ambas tratan básicamente de aspectos aseguradores del Derecho de la Seguridad Social³⁵.

En la Universidad de Neuchatel, se enseña a los estudiantes de Grado Derecho de la Seguridad Social, con especial énfasis en la perspectiva aseguradora³⁶. El programa de la asignatura en la Universidad de Neuchatel a nivel de Master contiene tres asignaturas sobre Derecho de la Seguridad Social. Una se orienta a profundizar en el conocimiento del Derecho de la Seguridad Social³⁷. Adicionalmente, otra asignatura enseña la perspectiva internacional e histórica del Derecho de la Seguridad Social³⁸, y la tercera trata del sistema de asistencia sanitaria³⁹.

La comparación entre la enseñanza del Derecho de la Seguridad Social y del Derecho del Trabajo muestra que en el Derecho de la Seguridad Social existe un énfasis mayor en el contexto internacional.

<http://wadme.unige.ch:3149/pls/opprg/w_det_cours.debut?p_code_cours=5351&p_plan_is=0&p_language=1&p_frame=N&p_mode=PGC&p_annee=2015&p_suffixe=&p_grtri=12490>.

³⁴ UNIVERSITY OF GENEVA, "Programme des cours" from the Academic year 2014-2015 (in French):

<http://wadme.unige.ch:3149/pls/opprg/w_det_cours.debut?p_code_cours=5058&p_plan_is=0&p_language=1&p_frame=N&p_mode=PGC&p_annee=2014&p_suffixe=&p_grtri=5769>.

³⁵ UNIVERSITY OF LAUSANNE, "MLaw_2015 - Plan d'études" from 2015 (in French):

<<https://www.unil.ch/droit/files/live/sites/droit/files/shared/MLaw/2015-2016/Plan%20d'études%20MLaw%202015.pdf>>.

³⁶ UNIVERSITY OF NEUCHATEL, descripción de la asignatura (en francés): <<https://www2.unine.ch/anne-sylvie.dupont/page-42997.html>>.

³⁷ UNIVERSITY OF NEUCHATEL, descripción de la asignatura «Droit des assurances sociales approfondi» (en francés): <<https://www2.unine.ch/anne-sylvie.dupont/page-42999.html>>.

³⁸ UNIVERSITY OF NEUCHATEL, descripción de la asignatura (en francés): <http://www2.unine.ch/droit/page-43716_fr.html>.

³⁹ UNIVERSITY OF NEUCHATEL, descripción de la asignatura «Systèmes de soins et assurance maladie» (en francés) <<https://www2.unine.ch/anne-sylvie.dupont/page-43000.html>>.

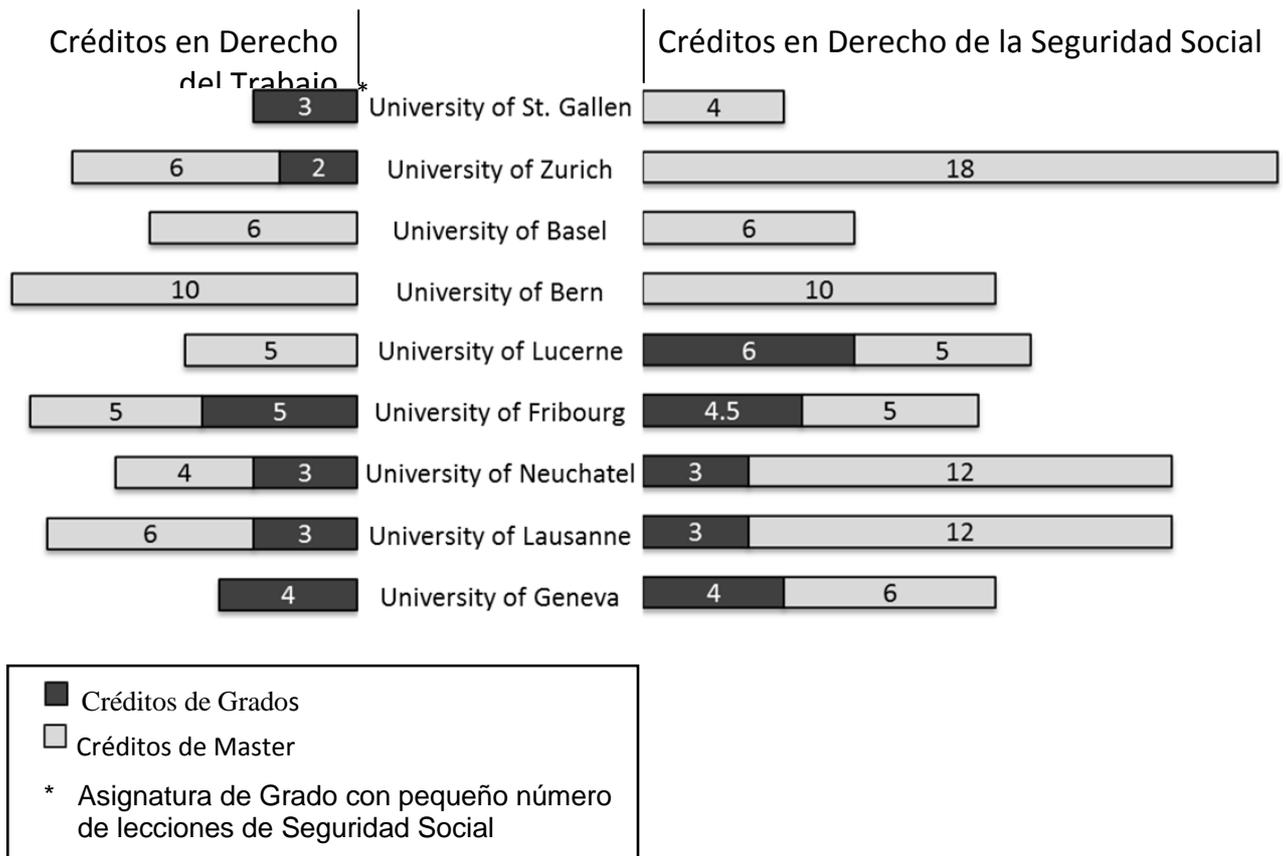


Figure 2 – Number of Credits in Bachelor- and Master-Courses in Labour and Social Security Law at Swiss Universities

3. Abogado especialista certificado en Derecho del contrato de trabajo

Las Universidades suizas (Zurich, Basilea y St. Gallen) en colaboración con «El Colegio de Abogados de Suiza» ofrecen una formación jurídica continua (CLE) para postgraduados, con el título «Abogado especialista certificado en Derecho del contrato de trabajo»⁴⁰. Para ser admitido en el examen (oral y escrito), se exige a los candidatos tener un conocimiento excepcional en Derecho del Trabajo y cinco años de experiencia como abogado ejerciente. El título necesita ser renovado al cabo de diez años y el titular tiene que aportar prueba de su formación continua en los campos del Derecho del Trabajo⁴¹.

III. PRINCIPALES INFLUENCIAS SOBRE LOS CURRICULA

Como describimos antes, el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social no son, con unas pocas excepciones, tópicos importantes en la formación académica de los estudiantes de Derecho suizos. Esto plantea la cuestión de por qué estas áreas no juegan un papel más amplio en los currícula.

Es difícil encontrar una respuesta, por causa de las muy diversas influencias sobre los currícula. En lo que sigue, se considerarán tres posibilidades principales —en un intento de explicar el papel actual del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social en las Universidades suizas.

1. Universidades

Las Universidades juegan dos papeles diferentes en lo tocante a los currícula. Por un lado, son directamente responsables de los contenidos de los currícula, y por otro lado, las Universidades requieren personal científicamente formado, tales como ayudantes de investigación y catedráticos.

a) Influencia principal: La Comisión para el Cumplimiento de los Currícula

⁴⁰ Para más información, véase el sitio en Internet de la Swiss Bar Association: <https://www.sav-fsa.ch/de/weiterbildung/w-fachanwalt/ausbildung.html#titel_arbeitsrecht>.

⁴¹ Reglement Fachanwalt/Fachanwältling SAV (Regl FA): <https://www.sav-fsa.ch/de/documents/dynamiccontent/reglement_fachanwalt_d_12-01-2015.pdf>.

Ante todo, el comité para especificar el contenido del curriculum tiene una influencia directa sobre el énfasis puesto sobre el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social en cada Universidad. En las Universidades suizas, estos comités se designan por las leyes cantonales —en St. Gallen, por ejemplo, están principalmente formados por catedráticos a tiempo completo⁴². Desde un punto de vista económico, los miembros de estas comisiones pueden tener en cuenta las demandas de los interesados provenientes de entre los futuros graduados, cuando deciden cómo dar forma a los planes de estudio.

b) Demandas científicas

Además, las instalaciones investigadoras de las Universidades, que estén interesadas en el desarrollo del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social, pueden tener necesidad de graduados que estén bien formados en sus campos investigadores. Sin embargo, sólo hay tres Institutos de Investigación especializados en Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social en Suiza: dos en la parte franco parlante (Lausana⁴³ y Neuchâtel⁴⁴) y uno en la parte germano parlante de Suiza (St. Gallen)⁴⁵. Este reducido número, si comparado con el número de Institutos en otras ramas del Derecho, puede explicarse por el hecho de que el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social se tratan a menudo junto con otros campos jurídicos, tales como el Derecho privado o el Derecho administrativo. Como resultado, la influencia sobre los currícula a través de los Institutos de Investigación es limitada.

2. Empresarios de graduados (abogados)

En la medida en que el objetivo de la formación de los estudiantes es prepararles para su profesión, el mercado del asesoramiento jurídico juega otro

⁴² P.ej., en la Universidad de St. Gallen el Senado (“Senat”) establece los currícula de los diferentes programas. Está formado por todos los catedráticos a tiempo completo de la Universidad, junto con representantes de trabajadores precarios y representantes del sindicato de estudiantes (art. 87 par. 1 Universitätsstatut St. Gallen (US, sGS 217.15). El Senado tiene que proponer los principales aspectos de los programas y las directrices de los diversos programas al «Consejo de Gobernadores» («Universitätsrat»), elegido por el Parlamento cantonal (art. 17 par. 2 US).

⁴³ Institut du droit des assurance et du travail (IRAL), Université Lausanne, Quartie UNIL-Dorigny, Bâtiment Internef, CH-1015 Lausanne: <<http://www.unil.ch/idat>>.

⁴⁴ Centre d’étude des relations de travail, Université de Neuchâtel, Av. du 1er-Mars 26, CH-2000 Neuchâtel, webpage <<http://www.unine.ch/cert>>.

⁴⁵ Research Institute for Labour Economics and Labour Law, University of St. Gallen, Tellstrasse 2, CH-9000 St. Gallen, webpage <<http://www.faa.unisg.ch>>.

papel importante en los contenidos de los curricula. Aquí, cabe distinguir la demanda relativa al Derecho del Trabajo y al Derecho de la Seguridad Social.

a) Relevancia del Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo en Suiza es bastante liberal. Por ejemplo, normalmente no existen mayores obstáculos para despedir a un trabajador⁴⁶

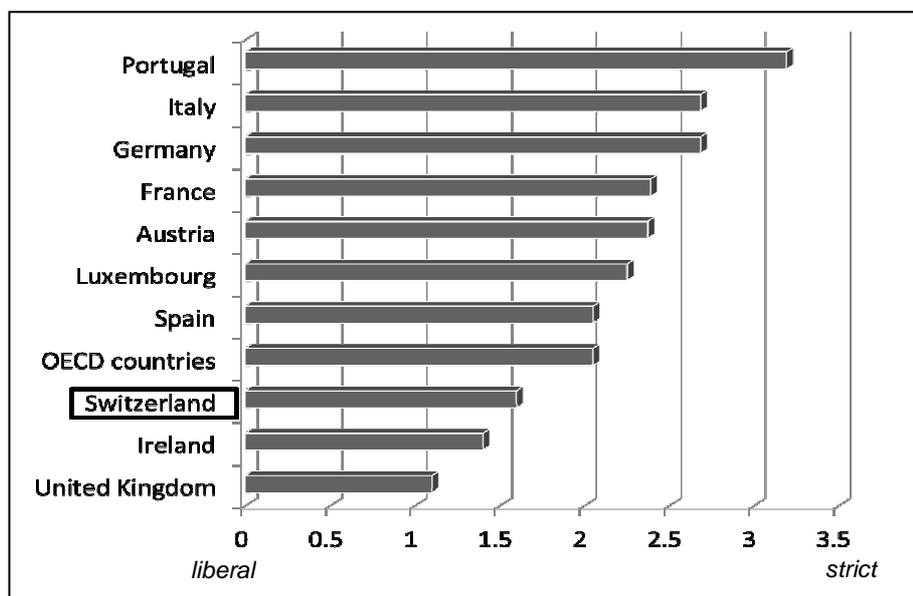


Figura 2 – Rigidez de la legislación de protección del empleo en el año 2013, según el indicador OCDE de rigidez de la regulación del despido individual de trabajadores con contrato ordinario indefinido

Para los conflictos individuales relativos a contratos de trabajo, el Código Suizo de Procedimiento Civil exige primariamente un intento de conciliación ante una autoridad de conciliación, que es gratuito en casos con una cuantía de hasta 30.000 francos suizos (~ € 27.000)⁴⁷. En dichas conciliaciones, las partes están principalmente obligadas a comparecer en persona⁴⁸ y un representante jurídico no es básicamente necesario. La autoridad de conciliación a menudo logra arreglos entre las partes.

⁴⁶ Art. 335 s. OR. Véanse las estadísticas OCDE 2013 sobre «Strictness of employment protection – individual dismissals (regular contracts)»: < <http://stats.oecd.org/index.aspx?r=620095#>>.

⁴⁷ Art. 197 y Art. 198 ZPO *contrario sensu*; art. 113 par. 2 letra d ZPO.

⁴⁸ Art. 204 ZPO.

Al mismo tiempo, el poder de los sindicatos en Suiza es limitado: sólo alrededor de un 15% de los trabajadores está afiliado a sindicatos⁴⁹. Simultáneamente, el 40% de la mano de obra en Suiza trabaja sujeta a un convenio colectivo (CLA)⁵⁰. Dichas acuerdos contienen usualmente obligaciones de paz. Estos dos hechos dan lugar a pocos conflictos colectivos de trabajo y huelgas⁵¹.

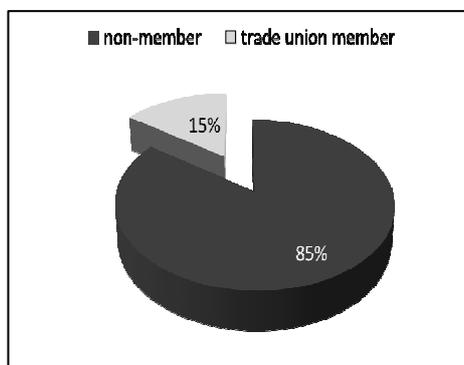


Figura 3 – Porcentaje de trabajadores suizos afiliado a sindicatos, según la Oficina Federal

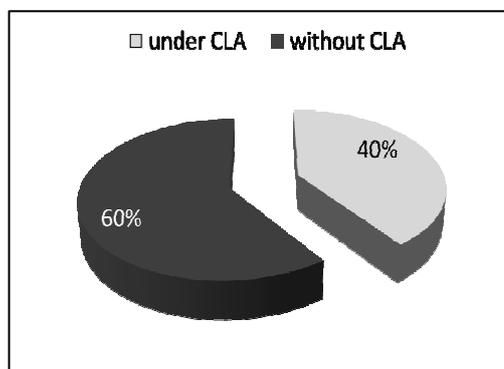


Figura 4 – Trabajadores suizos sujetos a convenio colectivo (CLA) en el año 2014, según la Oficina Federal Suiza de Estadísticas.

Esta legislación, entre otras normas, protege a los empresarios de posiciones de alto riesgo causadas por los contratos de trabajo. Esto significa menor necesidad de asesoramiento jurídico en esta área.

b) Relevancia del Derecho de la Seguridad Social

⁴⁹ Número total de trabajadores en Suiza 2014: 4.884.000 (Bundesamt für Statistik, Erwerbstätige (Inlandkonzept),

<<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/key/erwerbstaetige0/entwicklung.html>>). Número total de trabajadores afiliados a sindicatos en Suiza 2014: 741.311, Bundesamt für Statistik, Gewerkschaften, <<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/05/blank/key/gewerkschaften.html>> .

⁵⁰ Número total de trabajadores sujetos a convenios colectivos 2012: 1.925.100 (Bundesamt für Statistik, Gesamtarbeitsverträge, <

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/05/blank/data/00.html>>. Número total de trabajadores en Suiza en 2014: 4.730.000 (Bundesamt für Statistik, Erwerbstätige (Inlandkonzept), <<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/key/erwerbstaetige0/entwicklung.html>>).

⁵¹ En el período de 2005 a 2014 hubo en promedio anual sólo seis huelgas (Bundesamt für Statistik, Streiks und Aussperungen, <<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/05/blank/data/00.html>>).

La seguridad social en Suiza se presta y se organiza principalmente por el Estado⁵². A pesar de su influencia en muchos campos jurídicos, tales como el Derecho fiscal, los contratos de seguros, el Derecho del Trabajo, el Derecho matrimonial y otros, es raramente entendido como un tópico principal⁵³. Las causas de esto son difíciles de identificar. Puede tener que ver con el hecho de que el foco principal en tales actos jurídicos se basa en otros tópicos. Otras explicaciones podrían ser el carácter exhaustivo de la legislación y su naturaleza de Derecho administrativo.

3. Colegios de abogados

Para ejercer como abogado, se requiere el examen de la abogacía. Estos exámenes se realizan, regulan y controlan por el Colegio de Abogados de cada cantón. Por causa del federalismo, los requisitos y procedimiento de los exámenes de la abogacía son muy heterogéneos.

Con referencia a la regulación de los exámenes cantonales de la abogacía, los conocimientos en el campo del *Derecho del Trabajo* no son importantes para aprobar el examen, porque no se menciona expresamente como parte del examen. En contraste con el Derecho del Trabajo, la competencia en *Derecho de la Seguridad Social* se menciona como relevante expresamente en los exámenes de la abogacía de nueve de los veintiséis cantones (en concreto, St. Gallen, Lucerna, Basel-Land, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, Glarus, Zug, Schaffhausen y Aargau).

Aun cuando el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social raramente se mencionen expresamente en la regulación de los exámenes de la abogacía, es razonable esperar algún conocimiento en estos campos para aprobar el examen.

IV. PERSPECTIVAS DE FUTURO

Como se mencionó antes, cada cantón prevé su propio examen de la abogacía. Esto da lugar a 26 reglamentos y requisitos diferentes para aprobar el examen. Al mismo tiempo, por causa de la Ley Federal de Libre Circulación de

⁵² Art. 111 ss. Constitución Suiza (SR 101).

⁵³ Por ejemplo, la separación de activos de pensión de los esposos en casos de divorcio (art. 122 ss. Código Civil Suizo, CC, SR 210).

Abogados, a todo candidato que aprueba uno de los exámenes cantonales se le permite prestar servicios en toda Suiza⁵⁴. Esto conduce a diferencias cualitativas y a falta de transparencia en el mercado de abogados suizo⁵⁵. Un proyecto actual, apoyado por el Consejo Federal, aborda estos problemas y plantea introducir un examen unificado de la abogacía en Suiza⁵⁶. Esto puede poner presión sobre las Universidades suizas para que homogeneicen al menos algunos contenidos en el estudio del Derecho.

Además, la globalización, la libre circulación de personas (a través de Schengen/Dublin)⁵⁷ y la incorporación directa o indirecta de Directivas de la UE⁵⁸, han conducido a una internacionalización del Derecho suizo, especialmente en el campo del Derecho del Trabajo. Como muestra nuestro análisis, los currícula en las Universidades suizas raramente preparan a los estudiantes para casos internacionales. Esto puede condicionar otro futuro desarrollo en la enseñanza del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social.

Complementariamente, las Universidades suizas parecen aproximarse al Derecho del Trabajo principalmente desde la perspectiva del contrato individual de trabajo. Sin embargo, el Derecho colectivo está ganando una importancia creciente en Suiza. Esto debería considerarse más en el desarrollo de los currícula.

⁵⁴ Art. 4 Ley Federal sobre Libre Circulación de Abogados (Lawyers' Act, FAFML, SR 935.61)

⁵⁵ Informe de la Comisión sobre aspectos jurídicos del Consejo de los Estados de 21 Enero 2013 <http://www.parlament.ch/sites/kb/2012/Kommissionsbericht_RK-S_12.3372_2013-01-21.pdf>; JÜRGENSEN NADINE, Pläne für eine einheitliche Anwaltsprüfung, Neue Zürcher Zeitung de 31 Diciembre 2012, en <<http://www.nzz.ch/schweiz/plaene-fuer-eine-einheitliche-anwaltspruefung-1.17915122>>.

⁵⁶ Cf. Comparecencia Judicial en el Parlamento Suizo Número 12.3372 – Motion Karl Vogler «Erlas eines umfassenden Anwaltsgesetzes»: <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaeft.aspx?gesch_id=20123372>.

⁵⁷ Para más información sobre la puesta en práctica de Schengen/Dublin en Suiza, véase el panorama del Ministerio Federal de Asuntos Exteriores, en <<https://www.eda.admin.ch/dea/en/home/bilaterale-abkommen/ueberblick/schengen.html>> y del Ministerio Federal de Justicia, en <<https://www.sem.admin.ch/sem/en/home/internationales/internat-zusarbeit/europamigpolitik/schengen-dublin.html>>.

⁵⁸ Sobre la incorporación del Derecho de la UE, véase <<https://www.bk.admin.ch/themen/lang/05225/index.html?lang=de>>.

**LA IRREVOCABILIDAD EN LOS ESTADOS UNIDOS DE LOS
DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA CREADOS
POR CONVENIO COLECTIVO. UN ESTUDIO DE DERECHO
COMPARADO**

*[THE IRREVOCABILITY IN THE UNITED STATES OF THE
COMPLEMENTARY SOCIAL SECURITY RIGHTS CREATED BY COLLECTIVE
BARGAINING AGREEMENT. A COMPARATIVE LAW STUDY]*

Jesús Martínez Girón

Fecha de recepción: 29 de septiembre de 2016

Fecha de aceptación: 26 de octubre de 2016

Sumario: I. LA REGULACIÓN LEGAL DEL TEMA EN LOS ESTADOS UNIDOS.- II. LA MÁS RECIENTE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE LOS ESTADOS UNIDOS SOBRE EL TEMA.- III. CUATRO LEGISLACIONES Y PRÁCTICAS NACIONALES EUROPEAS SOBRE EL TEMA, COMPARATIVAMENTE SIGNIFICATIVAS.

Contents: I. THE STATUTORY RULING OF THE SUBJECT IN THE UNITED STATES.- II. THE MOST RECENT UNITED STATES SUPREME COURT CASE-LAW ON THE SUBJECT.- III. FOUR NATIONAL EUROPEAN LEGISLATIONS AND PRACTICES ON THE SUBJECT, COMPARATIVELY SIGNIFICANT.

Resumen: En los Estados Unidos, los convenios colectivos pueden crear derechos irrevocables, a pesar de tratarse de pactos contingentes. Lo ha confirmado la más reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos, a propósito de los derechos de seguridad social complementaria regulados por convenio colectivo. Esta jurisprudencia norteamericana coincide con la alemana e italiana sobre el tema, en claro contraste con lo que sucede en Francia y en España.

Abstract: In the United States, the collective bargaining agreements can create interminable rights, despite the fact that they are contingent agreements. The most recent case-law of the United States Supreme Court has affirmed this doctrine, concerning the rights about complementary social security created by a collective bargaining agreement. This American case-law is similar to the German and Italian ones on the subject, and dissimilar to that in force in France and in Spain.

Palabras clave: Convenio colectivo, Derechos irrevocables, Planes y fondos de pensiones, Estados Unidos, Derecho comparado europeo

Keywords: Collective bargaining agreement, Interminable rights, Pension benefits plans, United States, European Comparative Law

* * *

I. LA REGULACIÓN LEGAL DEL TEMA EN LOS ESTADOS UNIDOS

1. En los Estados Unidos, la creación por convenio colectivo (o por cualquier otro instrumento negocial apto) de lo que en España llamaríamos derechos de «seguridad social complementaria»¹ no se encuentra regulada ni en su Ley federal de Seguridad Social (*Social Security Act*) de 1935² ni tampoco en su Ley federal reguladora del fenómeno de la negociación colectiva (esto es, en la Ley de Relaciones Laborales Nacionales [*National Labor Relations Act*] o Ley Wagner), asimismo de 1935³, sino en una Ley federal equivalente de las que en Europa regulan los llamados planes y fondos de pensiones⁴. Se trata de la Ley de Seguridad de la Renta por Jubilación del Trabajador (*Employee Retirement Income Security Act*, lo que explica que su acrónimo sea, en inglés, ERISA) de 1974. Es una norma gigantesca y complejísima, sin exageración de ningún tipo, continuamente enmendada y muy litigada, y que aparece recopilada en el Título 29 del Código de los Estados Unidos (*United States Code*), secciones 1001 a 1461⁵, lo que constituye todo un indicio, puesto que dicho Título trata de lo relativo al «Trabajo [*Labor*]», pero no de lo relativo a la «Seguridad Social» en sentido estricto. Estos preceptos regulan muchos y muy diversos planes de «seguridad social complementaria», aunque la única distinción que nos interesa considerar ahora aquí sea la existente entre planes de pensiones y planes de bienestar, cuya trascendencia —quizá por su carácter infraestructural y transversal— resulta acreditada por el dato de que dicha distinción presida el contenido de la crucial

¹ Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho de la Seguridad Social*, 3ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2013), págs. 283 y ss.

² Al respecto («Derecho federal extravagante sobre planes y fondos de pensiones»), véase A. ARUFE VARELA, *El Derecho de la Seguridad Social en la jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Un estudio de veintisiete grandes casos, desde la perspectiva del Derecho español*, Atelier (Barcelona, 2014), págs. 134 y ss.

³ Al hilo de la confirmación de su constitucionalidad, véase A. ARUFE VARELA, *Dieciséis grandes casos de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre Derecho colectivo del Trabajo. Un estudio desde la perspectiva del Derecho español. Sixteen great cases of the Supreme Court of the United States on Labor Law. A study from the view of Spanish Law*, Netbiblo (A Coruña, 2012), págs. 9 y ss.

⁴ Véase *infra*, núm. 7.

⁵ Al respecto, véase J.F. BUCKLEY IV, *ERISA Law. Answer book*, 7ª ed., Wolters Kluwer Law & Business (Nueva York, 2012), págs. 1-2 y ss. Entre la literatura jurídica norteamericana más reciente, véase N.B. GAGE, «Revisiting ERISA preemption in *Gobeille v. Liberty Mutual*», *Duke Journal of Constitutional Law & Public Policy Sidebar*, núm. 11 (2016), págs. 195 y ss.; P.M. LANGDON, «For whom the plan tolls: *Tatum v. RJR Investment Committee* and the emergence of exacting scrutiny awaiting fiduciaries in breach in the ERISA litigation landscape post *Dudenhoeffer*», *Creighton Law Review*, núm. 49 (2016), págs. 437 y ss.; y E.A. QUESADA, «Discovery in ERISA cases? How Florida federal courts are changing the ERISA landscape one case at a time», *Florida Bar Journal*, núm. 90 (2016), págs. 43 y ss.

sección 1002 del Título 29 del Código de los Estados Unidos (genéricamente rotulada «Definiciones [*Definitions*]»).

2. De acuerdo con este precepto, «las expresiones “plan de prestaciones [consistentes en] pensiones del trabajador” y “plan de pensiones” [*the terms “employee pension benefit plan” and “pension plan”*] significan cualquier plan, fondo o programa que fuese establecido o mantenido con anterioridad o en adelante por un empresario o por un sindicato, o por ambos, en la medida en que ... dicho plan, fondo o programa ... prevea rentas por jubilación para el trabajador [*provides retirement income to employees*], o ... tenga como resultado aplazar las rentas del trabajador a períodos que se extiendan hasta la extinción del empleo cubierto, o más allá [*results in a deferral of income by employees for periods extending to the termination of covered employment or beyond*]»⁶. Respecto de estos planes, los preceptos subsiguientes contienen reglas muy minuciosas, orientadas no sólo a garantizar su solvencia financiera («*funding*»), sino también la irrevocabilidad de los derechos adquiridos por sus beneficiarios («*vesting*»), que son usualmente antiguos trabajadores ya jubilados⁷. La interpretación de estos preceptos efectuada por la Corte Suprema de los Estados Unidos ha contribuido a reforzar dichas garantías legales, resultando clave a este respecto el caso *Central Laborers’ Pension Fund v. Heinz*, fallado por dicha Corte el 7 junio 2004⁸, en el que el Juez SOUTER sostuvo —interpretando *pro beneficiario* la crucial «regla “anti-recorte retroactivo” [*“anti-cutback” rule*]» de las pensiones complementarias⁹— que «nada en ERISA obliga a los empresarios a establecer planes de pensiones para los trabajadores»¹⁰, aunque «ERISA busca, sin embargo, asegurar que los trabajadores no serán dejados con las manos vacías [*will not be left empty-handed*] una vez que los empresarios les han garantizado ciertas prestaciones»¹¹, visto que «cuando el Congreso promulgó ERISA, “quería ... asegurar que si a un trabajador se le ha prometido una pensión determinada tras su jubilación —y si ha completado todas las condiciones requeridas para obtener la prestación adquirida— la recibirá en el presente”»¹².

⁶ Cfr. subsecciones (2)(A)(i) y (ii).

⁷ Cfr., especialmente, las secciones 1053, 1054, 1082, 1083 y 1084 del Título 42.

⁸ Referencia oficial 541 U.S. 739. Comentándolo, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Un análisis comparado de la protección de los derechos adquiridos, en materia de seguridad social complementaria, en los ordenamientos jurídicos de España, de los Estados Unidos de Norteamérica y de la Unión Europea», en el volumen *Estudios Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga*, Almedina (Coimbra, 2007), págs. 523 y ss.

⁹ La define la sección 1054(g)(1), en los siguientes términos: «la prestación adquirida por un participante al amparo de un plan no puede ser disminuida por una modificación del plan [*the accrued benefit of a participant under a plan may not be decreased by an amendment of the plan*]».

¹⁰ Cfr. pág. 743.

¹¹ *Ibidem*.

¹² *Ibidem*.

3. Frente a este tipo de planes —sin duda, los más populares—, la propia sección 1002 del Título 29 del Código de los Estados Unidos afirma que «las expresiones “plan de prestaciones de bienestar del trabajador” y “plan de bienestar” [*the terms “employee welfare benefit plan” and “welfare plan”*] significan cualquier plan, fondo o programa que fuese establecido o mantenido con anterioridad o en adelante por un empresario o por un sindicato, o por ambos, en la medida en que dicho plan, fondo o programa se hubiese establecido o se mantenga con el objetivo de proveer a sus beneficiarios o a sus participantes, a través de la estipulación de un seguro o de otro modo [*through the purchase of insurance or otherwise*]», entre otras varias cosas, de «atención o prestaciones médicas, quirúrgicas u hospitalarias [*medical, surgical, or hospital care or benefits*]»¹³, constituyendo a día de hoy uno de los pilares sobre los que se asienta el seguro privado obligatorio de asistencia sanitaria, creado por el llamado «Obamacare» en 2010¹⁴. Ahora bien, los preceptos subsiguientes excepcionan en ocasiones, respecto de esta otra clase de planes, la aplicación de las garantías antes citadas, legalmente previstas para los planes de pensiones¹⁵. Pues bien, sobre este régimen jurídico suyo, aparentemente más precario, acaba de pronunciarse la Corte Suprema de los Estados Unidos en el caso *M&G Polymers USA, LLC v. Tackett*, fallado el 26 enero 2015¹⁶, con ponencia prácticamente unánime a cargo del Juez THOMAS (cuatro Jueces de la Corte, encabezados por la Juez GINSBURG, redactaron un «voto concurrente» con el fallo), poseyendo dicha opinión un interés alfa, pues viene a ser algo así como una síntesis modélica de las condiciones con sujeción a las cuales un convenio colectivo —pacto contingente, por principio, también en los Estados Unidos— podría llegar a crear, en favor de los trabajadores, derechos irrevocables de «seguridad social complementaria».

II. LA MÁS RECIENTE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE LOS ESTADOS UNIDOS SOBRE EL TEMA

¹³ Cfr. subsección (1)(A).

¹⁴ Sobre esta última Ley y el debate acerca de su constitucionalidad, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, «El enjuiciamiento de la constitucionalidad de la reforma sanitaria del Presidente Obama por la Corte Suprema de los Estados Unidos», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 32 (2012), págs. 1 y ss.

¹⁵ Cfr., por ejemplo, secciones 1051(1) y 1081(a)(1).

¹⁶ Referencia oficial 574 U.S. __ (2015), que manejo a través del formato, asimismo oficial, denominado «*slip opinion*», accesible por medio del portal en Internet de la Corte Suprema de los Estados Unidos, ubicado en www.supremecourt.gov. Noticiándolo, véase S. COOK, «The Supreme Court of the United States held that courts shall interpret welfare plans contained in employee collective-bargaining agreements using ordinary principles of contract law. *M&G Polymers USA, LLC v. Tackett*, 135 SCt 926 (2015)», *Transactions: Tennessee Journal of Business Law*, núm. 17 (2015), págs. 197 y ss.

4. Los hechos enjuiciados por el caso *Tackett* pueden resumirse así: 1) el convenio colectivo de la empresa M&G Polymers USA creó en 2000 —en línea con los convenios colectivos precedentes, pero del anterior titular de la empresa— un plan de bienestar, por virtud del cual el empresario facilitaría a sus trabajadores jubilados (y a los dependientes de éstos) prestaciones de asistencia sanitaria («prestaciones hospitalarias, prestaciones médico-hospitalarias, prestaciones quirúrgicas y prestaciones de suministro de medicamentos»), en principio, a coste cero para dichos beneficiarios («contribución total de la empresa respecto del coste [full Company contribution towards the cost]»¹⁷; 2) en 2005, se negoció un nuevo convenio colectivo empresarial, pero silente en todo lo relativo al plan de bienestar en cuestión, provocando este silencio que la empresa anunciase que «empezaría a exigir a los [antiguos] jubilados [suyos] que contribuyesen al coste de sus prestaciones de asistencia sanitaria»¹⁸; y 3) el Sr. Hobert F. TACKETT y otros dos antiguos jubilados, así como el sindicato negociador de los convenios colectivos de 2000 y 2005, plantearon demanda por incumplimiento de convenio colectivo ante una Corte federal de Distrito¹⁹, alegando que «estos convenios crearon un derecho gratuito de por vida [a right to lifetime contribution-free] a prestaciones de asistencia sanitaria para los jubilados, sus cónyuges supervivientes y sus dependientes»²⁰. Tras muy diversas incidencias procesales, la Corte de Apelaciones del sexto circuito federal (confirmando la decisión de primera instancia) concluyó que la Corte inferior «no había errado al “presumir” que, “en ausencia de prueba extrínseca en contrario, los acuerdos confirmaban la intención de otorgar prestaciones gratuitas de por vida”»²¹, que tenían —en consecuencia— la naturaleza de derechos «irrevocables [interminable]»²². Frente a esta presunción *iuris tantum*, la empresa recurrió ante la Corte Suprema de los Estados Unidos, afirmando el Juez THOMAS que «este caso trata de la interpretación de convenios colectivos [interpretation of collective bargaining agreements] que definen derechos a planes de prestaciones de bienestar [rights to welfare benefits plans]»²³.

5. En lo esencial, el Juez THOMAS consideró inadmisibile la presunción *iuris tantum* citada, pues —sobre la base de que había que «interpreta[r] los convenios colectivos, incluidos aquellos que establecen planes ERISA, según los principios ordinarios del Derecho de contratos»²⁴— dicha presunción «viola los

¹⁷ Sobre todo ello, cfr. págs. 2-3.

¹⁸ Cfr. pág. 3.

¹⁹ Acerca de estas demandas por incumplimiento de convenio colectivo y su tramitación procesal, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «El incumplimiento del convenio colectivo en la jurisprudencia federal norteamericana», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 16 (1983), págs. 577 y ss.

²⁰ Cfr. pág. 1.

²¹ Cfr. pág. 5.

²² Cfr. pág. 9.

²³ Cfr. págs. 5-6.

²⁴ Cfr. pág. 7.

principios contractuales ordinarios [*violates ordinary contract principles*], desnivelando la balanza en favor de las prestaciones adquiridas por un jubilado en todos los convenios colectivos [*by placing a thumb on the scale in favor of vesting retiree benefits in all collective bargaining agreements*]²⁵, con distorsión del principio interpretativo clave de «averiguar la intención de las partes»²⁶. Esto sentado, cabía perfectamente que los convenios colectivos creasen derechos exigibles una vez expirada su vigencia, relativos a planes de bienestar, si «confieren inequívocamente prestaciones de por vida [*unambiguously confer lifetime benefits*]²⁷, pues «un convenio colectivo puede prever de manera expresa que ciertas prestaciones continúen tras la expiración del acuerdo»²⁸. Ahora bien, «cuando un convenio calla sobre la duración de las prestaciones de los jubilados [*when a contract is silent as to the duration of retiree benefits*], la Corte no puede inferir que las partes pretendieron que esas prestaciones se disfruten de por vida [*a court may not infer that the parties intended those benefits to vest for life*]²⁹, salvo que esto pudiese deducirse aplicando «los principios ordinarios del Derecho de contratos»³⁰. Precisamente, sobre esta última afirmación incidía el «voto concurrente» con el fallo, redactado por la Juez GINSBURG, según la cual las obligaciones «para el empresario, tras la fecha de expiración del convenio colectivo ..., pueden derivarse de los “términos expresos” del convenio, aunque “también pueden surgir ... de los términos implícitos del convenio expirado [*may arise as well from ... implied terms of expired agreement*]”³¹. Se imponía, en consecuencia, un fallo estimatorio del recurso interpuesto por el empresario, afirmando a este respecto el Juez THOMAS que «anulamos el fallo de la Corte de Apelaciones y devolvemos el caso a esa Corte para que aplique los principios ordinarios del Derecho de contratos [*we vacate the judgment of the Court of Appeals and remand the case for that court to apply ordinary principles of contract law*]³².

6. Sin que hubiese transcurrido todavía un año, la Corte de Apelaciones del sexto circuito federal retomó el enjuiciamiento del caso, que acabó decidiendo el 21 enero 2016³³. Su fallo unánime consistió, a su vez, en devolver el caso a la Corte federal de Distrito de primera instancia para que entrase a conocer del fondo del asunto, pero teniendo en cuenta que «la Corte de Distrito debería usar los principios ordinarios del Derecho de contratos para resolver estas cuestiones, sin

²⁵ Cfr. pág. 10.

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ Cfr. pág. 9.

²⁸ Cfr. págs. 13-14.

²⁹ Cfr. pág. 14.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ Cfr. pags. 1-2.

³² Cfr. pág. 14.

³³ La referencia de los autos es 12-3329, pudiendo localizarse el caso en el sitio en Internet de la Corte de Apelaciones del sexto circuito federal, ubicado en www.ca6.uscourts.gov.

“desnivelar la balanza” en favor de *ninguna* de las partes [*the district court should use ordinary principles of contract law to answer these questions, without a “thumb on the scale” in favor of either party*]³⁴. Tal devolución de autos la efectuó con sistematización de toda una batería de principios contractuales interpretativos —a tener en cuenta por la Corte de primera instancia, a efectos de la interpretación del convenio colectivo—, extraídos tanto de la opinión mayoritaria como del «voto concurrente» de la Corte Suprema de los Estados Unidos, y que poseen un interés doctrinal máximo («como en cualquier otro contrato, la intención de las partes es decisiva [*the parties’ intentions control*]»; «aunque una Corte puede mirar las costumbres o usos conocidos de un sector concreto [*customs or usages in a particular industry*] para determinar el significado de un contrato, las partes deben probar esas costumbres o usos usando prueba positiva de apoyo en un caso dado»; «las Cortes [deberían] evitar interpretaciones de los contratos que convirtieran las promesas en ilusorias [*that would render promises illusory*], porque tales promesas no puedan servir como causa del contrato»; «los contratos que callan sobre su duración no se tratarán ordinariamente como “efectivos a perpetuidad”, sino como “efectivos por un tiempo razonable [*operative for a reasonable time*]”»; «cuando el contrato es ambiguo, la Corte puede considerar prueba extrínseca para determinar la intención de las partes ..., por ejemplo, la historia negocial de las partes [*the parties’ bargaining history*]; «ninguna regla exige un tenor “claro y expreso” [*no rule requires “clear and express” language*], a efectos de mostrar que las partes pretendieron otorgar derechos adquiridos a prestaciones de asistencia sanitaria», etc.)³⁵, sin que en la fecha en que esto escribo la Corte federal de Distrito haya aún resuelto el caso a ella remitido desde el sexto circuito federal.

III. CUATRO LEGISLACIONES Y PRÁCTICAS NACIONALES EUROPEAS SOBRE EL TEMA, COMPARATIVAMENTE SIGNIFICATIVAS

7. En el Derecho de la Unión Europea³⁶, la norma equivalente de ERISA —promulgada casi treinta años después— es la Directiva 2003/41/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 junio 2003, relativa a las actividades de supervisión de fondos de pensiones de empleo, aunque su primitivismo social —si comparada con su *pendant* norteamericano— resulta evidente, no sólo porque no contiene nada parecido a la citada regla norteamericana «anti-recorte retroactivo», sino sobre todo porque no realiza ni una sola alusión en su articulado a la

³⁴ Cfr. pág. 9.

³⁵ Cfr. págs. 5-6.

³⁶ Respecto de lo que sigue, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Un análisis comparado de la protección de los derechos adquiridos, en materia de seguridad social complementaria, en los ordenamientos jurídicos de España, de los Estados Unidos de Norteamérica y de la Unión Europea», cit., págs. 534 y ss.

protección que deben merecer los derechos adquiridos, explicándose por ello, respecto del tema crucial de la enmienda de los planes, que se limite a afirmar — sin imponer ningún límite a su posible retroactividad, que es justamente lo que daña los derechos adquiridos— el derecho de partícipes y beneficiarios a recibir «dentro de un plazo razonable, toda información pertinente sobre cambios en las normas del plan de pensiones»³⁷. En realidad, el Derecho de la Unión Europea sólo protege los derechos adquiridos en materia de «seguridad social complementaria», a propósito de tres supuestos de hecho muy concretos, que son el traspaso de empresa³⁸, la insolvencia del empresario³⁹ y el desplazamiento de los beneficiarios dentro del territorio de la Unión⁴⁰, remitiendo implícitamente la protección en supuestos de hecho distintos a lo que la jerga comunitaria denomina las «legislaciones y prácticas nacionales». En estas últimas —centrándonos sólo en los derechos de «seguridad social complementaria» creados por convenio colectivo—, cabe encontrar de todo.

³⁷ Artículo 11, apartado 2, letra b). Quizá lo más grave en esta norma comunitaria sea su obsesión por «garantizar un elevado grado de seguridad para los futuros pensionistas», olvidándose de dar seguridad a los pensionistas de presente, lo que posibilita —como claramente refleja la norma española de transposición de la misma— que incluso acabe primando la protección de los derechos en curso de adquisición, que son sólo meras expectativas, sobre la que deberían merecer los verdaderos derechos adquiridos. Acerca del Real Decreto 304/2004, de 20 febrero, por el que se aprueba el reglamento de planes y fondos de pensiones —y su crítica—, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Un análisis comparado de la protección de los derechos adquiridos, en materia de seguridad social complementaria, en los ordenamientos jurídicos de España, de los Estados Unidos de Norteamérica y de la Unión Europea», cit., págs. 544 y ss.

³⁸ Al respecto, véase artículo 3, apartado 4, letra b), de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 marzo 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, en el que se afirma lo siguiente: «Aun cuando los Estados miembros no establezcan, de conformidad con la letra a), que los apartados 1 y 3 serán aplicables a tales derechos, adoptarán, no obstante, las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores, así como de las *personas que hayan dejado ya el centro de actividad* del cedente en el momento del traspaso, en lo que se refiere a *sus derechos adquiridos*, o en curso de adquisición, a *prestaciones de jubilación*, comprendidas las prestaciones para los supervivientes, con arreglo a los regímenes complementarios contemplados en la letra a)».

³⁹ Al respecto, véase artículo 8 de la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 octubre 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, en el que se afirma lo siguiente: «Los Estados miembros se asegurarán de que se adopten las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores asalariados y de las *personas que ya han dejado la empresa o el centro de actividad* del empresario, en la fecha en que se produce la insolvencia de este, en lo que se refiere a *sus derechos adquiridos*, o a sus derechos en curso de adquisición, a *prestaciones de vejez*, incluidas las prestaciones a favor de los supervivientes, en virtud de regímenes complementarios de previsión profesionales o interprofesionales que existan independientemente de los regímenes legales nacionales de seguridad social».

⁴⁰ Al respecto, véase la Directiva 98/49/CE del Consejo, de 29 junio 1998, relativa a la protección de los derechos de pensión complementaria de los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia que se desplazan dentro de la Comunidad. Se trata de una norma generosa en alusiones expresas a los «derechos adquiridos», que incluso llega a definir en su artículo 3, letra d).

8. Así, en un primer bando —el de la revocabilidad de los derechos de pensión complementaria ya causados y disfrutados—, se alinean las legislaciones y prácticas nacionales española y francesa. En España, lo confirmó una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 16 julio 2003⁴¹, dictada en Sala General —aunque con el voto particular de tres magistrados— y resolviendo un recurso de casación para la unificación de doctrina, en la que se fundamenta la revocabilidad de tales derechos adquiridos, de un lado, invocando el Estatuto de los Trabajadores, allí donde afirma que «el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél», de manera que «en dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio colectivo»⁴²; y de otro lado, interpretando en sentido amplísimo (y por tanto, contra las más elementales reglas de interpretación de las normas) la cláusula exceptiva contenida entonces en el artículo 192 de la segunda Ley General de la Seguridad Social⁴³, con el resultado de que si el convenio colectivo creador de la mejora nada hubiese dispuesto sobre su futura modificación o revocación, ello equivalía a entender otorgada por la tácita licencia para anular o disminuir en el futuro, a través de nuevo convenio colectivo, los compromisos en su día asumidos⁴⁴. Y en la misma línea, una Sentencia (*Arrêt*) de la Sala de lo Social de la Corte de Casación francesa de 25 noviembre 2005⁴⁵, tras constatar que el recorte convencional posterior de derechos ya causados nada tenía que ver con situaciones «de insolvencia [*insolvabilité*] del empleador o de transmisión [*transfert*] de empresas»⁴⁶, concluyó lacónicamente —contraponiendo «derechos adquiridos [*droits acquis*]» a título colectivo y a título individual— que «los trabajadores jubilados ... tenían derecho al mantenimiento del nivel de pensión alcanzado ... hasta el acuerdo colectivo de sustitución ..., sin poder prevalecerse, más allá de esta fecha, de las modalidades de revalorización instituidas por el acuerdo colectivo denunciado, que constituyen una ventaja colectiva y no una ventaja individual»⁴⁷.

⁴¹ *Aranzadi Westlaw*, referencia RJ 2003/7256.

⁴² Cfr. sus Fundamentos de Derecho cuarto y quinto.

⁴³ El precepto establecía una regla general protectora de los derechos adquiridos («no obstante el carácter voluntario, para los empresarios, de las mejoras a que este artículo se refiere, cuando al amparo de las mismas un trabajador haya causado el derecho a la mejora de una prestación periódica, ese derecho no podrá ser anulado o disminuido») y una salvedad o excepción a dicha regla general («si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento»).

⁴⁴ De ahí —frente al claro blindaje que daba la interpretación estricta de la excepción, única jurídicamente admisible, de la *letra* de la ley— que concluyese, por el contrario, que la doctrina de la Sentencia recurrida «supone el reconocimiento legal de una garantía reforzada para los derechos de los pasivos, hasta el punto de bloquear tales derechos frente a la negociación colectiva futura, pero no es ese el *espíritu* del artículo 192 de la Ley General de la Seguridad Social» (cfr. Fundamento de Derecho octavo, párrafo primero).

⁴⁵ Núm. de recurso 02-46581 (localizable en www.legifrance.gouv.fr).

⁴⁶ Al respecto, los jubilados del caso invocaban el artículo L 913-2 del Código francés del Trabajo, por aquel entonces vigente.

⁴⁷ Cfr. *Attendu* tercero. El mismo argumento fue también expresamente invocado por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo español de 16 julio 2003, al afirmar que «el

9. Frente a esta situación, las prácticas judiciales alemana e italiana se alinean, sin embargo, en el bando contrario⁴⁸. Por lo que respecta a la primera, el Tribunal Federal de Trabajo en Sentencia (*Urteil*) de su Sala 3, de 25 octubre 1988⁴⁹, a propósito de un supuesto de hecho del todo idéntico a los enjuiciados por las sentencias citadas del Tribunal Supremo español y de la Corte de Casación francesa —esto es, trabajadores jubilados perceptores de pensiones de jubilación complementarias creadas (y luego suprimidas o empeoradas) por convenio colectivo (en este caso alemán, por un «acuerdo de empresa [*Betriebsvereinbarung*])»—, en cambio, sostuvo la intangibilidad del derecho adquirido por el pensionista demandante (según el Tribunal Federal de Trabajo, aunque su «derecho era al principio un derecho derivado de un acuerdo de empresa», el mismo «se ha convertido en el momento del retiro del actor ... en un derecho de crédito autónomo [*einem selbständigen schuldrechtlichen Anspruch*])»⁵⁰, razonando lo siguiente: 1) «la eficacia normativa de un acuerdo de empresa [como el acuerdo novatorio atacado] ... sólo se despliega sobre los actualmente pertenecientes a la empresa»⁵¹; 2) «falta el derecho del comité de empresa a representar a los trabajadores jubilados»⁵², puesto que la empresa «no puede negar que los trabajadores jubilados no participan en las elecciones al comité de empresa y que tampoco pueden activar ningún procedimiento de revocación o disolución»⁵³; y 3) «con esta solución no surgen ... sospechas acerca de si el comité de empresa dejará de lado los intereses de los trabajadores respectivos, que no participan en la elección del comité de empresa»⁵⁴. Y en cuanto a la práctica italiana⁵⁵, la Sentencia de la Sección Trabajo de la Corte de Casación núm. 2361,

beneficio suprimido no tiene su origen en pactos individuales celebrados entre los interesados y la empresa, sino en un convenio colectivo que reconoció la mejora con carácter de generalidad» (Fundamento de Derecho séptimo, párrafo segundo). Acerca de la precariedad en España de los derechos laborales adquiridos a título individual, eventualmente protegidos por el denominado principio de condición más beneficiosa adquirida, véase J. MARTINEZ GIRON, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VAZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed. Netbiblo (A Coruña, 2006), págs. 35 y ss.

⁴⁸ Acerca de todo lo que sigue, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), págs. 243-245.

⁴⁹ Referencia 3 AZR 483/86.

⁵⁰ Cfr. Fundamentos de la Decisión, marginal 15.

⁵¹ *Ibidem*, marginal 17.a).

⁵² *Ibidem*.

⁵³ *Ibidem*, marginal 19.c), párrafo segundo.

⁵⁴ *Ibidem*, marginal 21.

⁵⁵ Desde el punto de vista doctrinal, véase L. GALANTINO, *Diritto Sindacale*, 4ª ed., G. Giappichelli (Turín, 1993), págs. 193 y ss.; M. PERSIANI, *Diritto Sindacale*, 7ª ed., CEDAM (Padua, 2000), págs. 125 y ss.; A. TURSI y P.A. VARESI, *Lineamenti di Diritto del Lavoro. Rapporti di lavoro e relazioni sindacali nel settore privato*, 3ª ed., Kluwer-Ipsa (s.l., 2004), págs. 325 y ss.; y R.

de 20 marzo 1996⁵⁶, sostuvo asimismo que «el trato de favor debido a los pensionistas ... no se atribuye por la ley sobre aseguramiento obligatorio, ni se pone a cargo de ninguna de las gestoras comprendidas en él, sino que tiene un fundamento contractual, susceptible de constituir el resultado de un acto de previsión voluntario que tiene la naturaleza facultativa prevista por el artículo 2123 [del] C[ódigo] C[ivil] y la finalidad de incrementar la cuantía de la pensión derivada del aseguramiento obligatorio»⁵⁷, por lo que «de ello se sigue que, para las relaciones laborales extinguidas durante la vigencia de una determinada fuente colectiva, los derechos atribuidos por el convenio ... no pueden ser influenciados por la estipulación de sucesivos convenios (cuyo objeto se limita a las relaciones laborales en curso), salvo que los trabajadores cesados hayan conferido específico mandato a las organizaciones sindicales negociadoras o ratificado la actividad negocial, o incluso, hayan prestado su aquiescencia a las nuevas normativas»⁵⁸.

PESSI, *Lezioni di Diritto della Previdenza Sociale. III. Parte Speciale*, 4ª ed., CEDAM (Padua, 2005), págs. 197 y ss.

⁵⁶ Dada mi imposibilidad de acceder a www.italgiure.giustizia.it, el texto íntegro de esta Sentencia me fue facilitado por la Profesora Anna ALAIMO, de la Universidad de Catania, a quien quiero expresar mi agradecimiento.

⁵⁷ Fundamento de Derecho 2.

⁵⁸ Fundamento de Derecho 3.