

La prejubilación: Aspectos jurídicos, laborales y de Seguridad Social

JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN

Catedrático de Derecho del Trabajo Universidad de A Coruña
Presidente del Instituto de Investigación de la ACDCTSS

ALBERTO ARUFE VARELA

Profesor Titular de Derecho del Trabajo Universidad de A Coruña
Vicepresidente del Instituto de Investigación de la ACDCTSS

I. EL NUEVO ARTÍCULO 161 BIS, APARTADO 2, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL, Y SU CONTEXTO NORMATIVO ESPAÑOL, COMUNITARIO Y COMPARADO

1. En materia de prejubilación, se ha producido un acontecimiento trascendental en España, pues —con fecha de efectos 1 enero 2008— la palabra «prejubilación» ha dejado de ser un término exótico para las estructuras de nuestro ordenamiento jurídico-laboral y de seguridad social, al pasar a incorporarse al vocabulario de una de las Leyes que sostienen dichas estructuras. Más en concreto, la palabra en cuestión —que continúa resultando exótica tanto para el Estatuto de los Trabajadores como para la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, ambas asimismo Leyes estructurales—, a partir de esa fecha, se ha incorporado a la terminología de nuestra vigente Ley General de Seguridad Social de 1994, mediante una operación de ingeniería legislativa consistente en lo siguiente: 1) el antiguo párrafo segundo

del apartado 3 del artículo 161 de la Ley General de Seguridad Social ha cambiado de sitio, pasando a ubicarse en el nuevo artículo 161.bis, apartado 2, párrafo segundo, de la propia Ley; 2) con este traslado, la norma vieja ha perdido cuatro palabras («durante al menos» y «anual»); y 3) esta pérdida se ha compensado con el injerto de siete nuevas palabras, una de las cuales es precisamente «prejubilación». Si se lee a palo seco este nuevo párrafo, su contenido resulta casi cabalístico, pues afirma ahora que «los requisitos exigidos en los apartados b) y d) no serán exigibles en aquellos supuestos en los que el empresario, en virtud de obligación adquirida mediante acuerdo colectivo o contrato individual de *prejubilación*, haya abonado al trabajador tras la extinción del contrato de trabajo, y en los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada, una cantidad que, en cómputo global, represente un importe mensual no inferior al resultado de sumar la cantidad que le hubiera correspondido en concepto de prestación por desempleo y la cuota que hubiera abonado o, en su caso, la cuota de mayor cuantía que hubiera podido abonar en concepto de convenio especial con la Seguridad Social». De ahí la necesidad de contextualizar todo, poniendo de relieve que dicha operación de ingeniería legislativa fue llevada a cabo por la Ley 40/2007, de 4 diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. Una Ley apoyada —como todas las de reforma reciente de nuestro sistema de seguridad social— en las recomendaciones del popularmente llamado «Pacto de Toledo», pero también pensada para excitar a colectivos muy importantes de electores —por ejemplo, parejas de hecho y mayores que pasaron a ser laboralmente pasivos antes de 1 enero 2002—, en vista de la celebración de las elecciones generales que iban a tener lugar en marzo de 2008.

2. Aun con todos estos “peros”, lo cierto es que la regulación «estructural» del tema corría prisa en España, ya desde hacía unos cuantos años antes. En efecto, en el año 2004 se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea el Reglamento (CE) núm. 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 abril 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, que luego acabaría teniendo problemas bastante gruesos de entrada en vigor. En esta Ley federal comunitaria, se afirma la necesidad de dotar a la «prejubilación» —por vez primera, en el ámbito del Derecho comunitario de la Seguridad Social— de algún tipo de regulación. Y ello, aunque —siempre según esta norma— «los regímenes legales de prejubilación sólo existen en un reducido número de Estados miembros», con la finalidad de «garantizar la igualdad de trato y la posibilidad de transferencia de prestaciones de prejubilación, así como la concesión de subsidios familiares y de atención sanitaria a las personas de que se trate, en virtud de las disposiciones del presente Reglamento». La regulación del tema que efectúa esta norma nos parece elemental y muy primaria —aun cuando se anime a ofrecer incluso una definición de lo que entiende por «prestaciones de prejubilación»—, obedeciendo su timidez regulatoria la hecho de que la «prejubilación» no es ninguna realidad jurídicamente uniforme, al menos en los Estados miembros que consideramos “iuscomparativamente” más significativos, como a continuación se verá.

3. Centrándonos en Estados miembros de la Unión Europea continental, y dentro de ella —por razones de metodología “iuscomparatista”, en la que creemos—, precisamente en los ordenamientos jurídicos de Francia, Italia, Alemania y Portugal, arriesgamos la opinión de que estos cuatro ordenamientos jurídicos nacionales pueden ser clasificados, desde el punto de vista de la «prejubilación», en tres familias distintas. En primer lugar, la relativa al ordenamiento italiano —siempre un poco caótico, en lo tocante a la regulación de los temas laborales y de seguridad social—, en el que se habla de «prejubilación [*pre pensionamento*]», aunque esta institución italiana tiene su equivalente en nuestra «jubilación anticipada» —pero no en lo que aquí, desde 1 enero 2008, se llama legalmente «prejubilación»—, poniéndolo incluso de relieve el hecho de que la última norma italiana reguladora del tema, que es del año 2007, habla con toda rotundidad de «jubilación anticipada [*pensionamento anticipato*]». En segundo lugar, la relativa al ordenamiento francés, donde se habla de «subsidio de prejubilación [*allocation de préretraite*]», como una modalidad más de los múltiples subsidios de desempleo existentes en Francia —regulados, aunque sorprenda, no en el Código francés de la Seguridad Social, sino en el Código francés del Trabajo—, por lo que creemos que el referente iuscomparatista de esta institución francesa, en España, no es de nuevo nuestra recentísima «prejubilación», sino nuestro subsidio de desempleo para mayores de cincuenta y dos años, que algunos autores españoles denominan incluso «subsidio de prejubilación». En tercer lugar, la relativa a los ordenamientos portugués y alemán, caracterizados ambos por poseer el común denominador de que las concretas prestaciones que nos interesan —denominadas, en Portugal, «prestación de prejubilación [*prestação de pré-reforma*]», y en Alemania, «prestaciones de prejubilación [*Vorruhestandsleistungen*]»— son prestaciones siempre a cargo del empresario, equivalentes a una indemnización diferida en el tiempo, que en Alemania presupone la extinción del contrato de trabajo de trabajadores mayores («que han cumplido 58 años de edad [*die das 58. Lebensjahr vollendet ... haben*]»), mientras que en Portugal presupone, en cambio, que los trabajadores mayores («con edad igual o superior a 55 años [*com idade igual ou superior a 55 anos*]») ven suspendido su contrato de trabajo o parcialmente reducida su jornada, percibiendo estas prestaciones hasta que se jubilen, tanto en Portugal como en Alemania. Por supuesto, efectuamos todas estas afirmaciones iuscomparatistas sobre la base de que el nuevo artículo 161.bis, apartado 2, párrafo segundo, de la Ley General de Seguridad Social diseña un concepto de «prejubilación» muy estricto, que pasamos a exponer seguidamente.

II. EL ANCLAJE DE LA PREJUBILACIÓN A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA

4. Este concepto se refiere, ante todo, al hecho de que la «prejubilación» es una situación que precede a la de jubilación anticipada general, que regulan los párrafos primero, tercero y cuarto del apartado 2 del propio artículo 161.bis de la Ley General

de Seguridad Social (recuérdese que el párrafo segundo es justamente el que trata de la «prejubilación»). Este anclaje lo evidencian las treinta y tres primeras palabras de este párrafo segundo, pues —sobre la base de que dicha jubilación anticipada general exige que el jubilado cumpla cuatro requisitos, ordenados por letras [de la a) a la d)]— resulta que dichas treinta y tres palabras afirman que «los requisitos exigidos en los apartados b) y d) no serán exigibles en aquellos supuestos en los que el empresario, en virtud de obligación adquirida mediante acuerdo colectivo o contrato individual de prejubilación», abone al trabajador las cantidades de que luego se hablará. Este hecho permite conseguir un perfil, de momento un poco difuso, de lo que sea un trabajador «prejubilado», pues si el trabajador anticipadamente jubilado —con arreglo siempre a este concreto precepto— tiene que haber cumplido «los sesenta y un años de edad», parece entonces que el legislador apunta a que el trabajador «prejubilado» debe ser menor de esos sesenta y un años.

5. El legislador parece apuntar, además, a que la concreta situación de «prejubilación» que aquí regula está concebida, en principio, para durar sólo dos años —en consecuencia, el «prejubilado» ideal podría comenzar a estarlo al cumplir cincuenta y nueve años—, puesto que las ochenta palabras restantes del párrafo clave están construidas sobre la idea de que el empresario abone al trabajador «prejubilado» determinadas cantidades, precisamente durante esos dos años. En efecto, el resto del tenor del párrafo segundo del apartado 2 del citado artículo 169.bis —exactamente, ochenta palabras— se refiere a que el empresario «haya abonado al trabajador tras la extinción del contrato de trabajo, y *en los dos años inmediatamente anteriores* a la solicitud de jubilación anticipada, una cantidad que, en cómputo global, represente un importe mensual no inferior al resultado de sumar la cantidad que le hubiera correspondido en concepto de prestación por desempleo y la cuota que hubiera abonado o, en su caso, la cuota de mayor cuantía que hubiera podido abonar en concepto de convenio especial con la Seguridad Social». Se trata de cantidades equivalentes a las «prestaciones» de que hablan las legislaciones portuguesa y alemana, respecto de las cuales cabe que la Administración pública —bien del Estado, bien de las Comunidades Autónomas— proyecte sobre ellas su política de fomento, al igual que sucede en Alemania (donde la legislación reguladora de la «prejubilación» prevé que la «Agencia Federal de Empleo», equivalente de algún modo a nuestros servicios públicos de empleo, otorgue «subvenciones [*Zuschüsse*]» a los empresarios).

6. En nuestra opinión, además de estar anclada a la jubilación anticipada general, cabe también la vinculación de nuestra «prejubilación» a la jubilación anticipada especial, que aparece regulada en la disposición transitoria tercera de la Ley General de Seguridad Social. No nos parece pura coincidencia que la citada Ley 40/2007, además de crear el artículo 161.bis de la Ley General de Seguridad Social, procediese asimismo a retocar el tenor de la disposición transitoria tercera de esta última. Sobre esto, razonaremos con más detalle dentro de un momento —a propósito del carácter voluntario de la «prejubilación»—, limitándonos a apuntar de momento que este nue-

vo anclaje de la prejubilación da lugar a un perfil sociológico de prejubilado un poco más joven que el que antes describimos, aunque también es cierto que tiene sus días contados. En efecto, téngase en cuenta que los trabajadores anticipadamente jubilados a que se refiere la disposición transitoria tercera de la Ley General de Seguridad Social son trabajadores que tienen que haber cumplido sesenta años («podrán causar el derecho a la pensión de jubilación a partir de los sesenta años»). De ahí, manteniéndose la duración ideal de dos años de la «prejubilación», que este otro trabajador «prejubilado» ideal pueda comenzar a serlo cuando cumple la edad de cincuenta y ocho años.

III. EL CARÁCTER VOLUNTARIO DE LA PREJUBILACIÓN

7. En nuestra opinión y haciendo un esfuerzo de acribia, de las ciento trece palabras de que se compone el párrafo segundo del apartado 2 del artículo 161.bis de la Ley General de Seguridad Social, las más importantes y decisivas son sólo cuatro, las siguientes: «contrato individual de prejubilación». Se trata de un contrato individual (esto es, entre empresario y trabajador individual) de naturaleza claramente extintiva —lo que acerca nuestro modelo de «prejubilación» al modelo alemán, distanciándolo del modelo suspensivo, o novatorio no extintivo, portugués—, puesto que el precepto afirma que el empresario se compromete a abonar determinadas cantidades al trabajador «prejubilado», en virtud de este concreto contrato, precisamente —aquí está lo importante— «tras la *extinción* del contrato de trabajo». Esto permite encajar el «contrato individual de prejubilación» en la causa extintiva del contrato de trabajo contemplada en la letra a) del apartado 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, relativa al «mutuo acuerdo de las partes» de carácter extintivo (o mutuo disenso o desistimiento). Es claro, por tanto, que el trabajador «prejubilado» nunca tendría derecho a cobrar prestaciones por desempleo, dado el carácter rigurosamente voluntario de su cese definitivo en el trabajo. Y esto es lo que permite comprender por qué razón, tras la suscripción del «contrato individual de prejubilación», el empresario debe abonar al «prejubilado» —recuérdese en «importe mensual» y «en los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada»—, «la cantidad que le hubiera correspondido en concepto de prestación por desempleo».

8. Nos parece, en cambio, mucho más problemático explicar por qué razón debe asimismo abonar el empresario, además de las citadas cantidades equivalentes a las prestaciones por desempleo, también (mensualmente, durante dos años, etc.) «la cuota que hubiera abonado o, en su caso, la cuota de mayor cuantía que hubiera podido abonar en concepto de convenio especial con la Seguridad Social». Todos los problemas derivan aquí de la exigencia, aparentemente general, de que el trabajador se encuentre en alta o situación asimilada a la de alta cuando solicite la correspondiente prestación de seguridad social (en nuestro caso, la pensión por jubilación an-

ticipada). En nuestra opinión, las opciones posibles en relación con esto son tres: 1) considerar que el trabajador «prejubilado» queda excusado de cumplir ese requisito general —supuesto que lo único que el precepto le exige es el cumplimiento de lo ordenado en las letras a) y c) del párrafo inmediatamente anterior [recuérdese, «los requisitos exigidos en los apartados b) y d) no serán exigibles»]—, en cuyo caso el trabajador en cuestión quedaría libre de disponer a su antojo de todo el dinero que mensualmente, y durante al menos dos años, va a percibir de su antiguo empresario; 2) como alternativa menos libertaria y un poco más conservadora, disponer asimismo con toda libertad de todas las cantidades a percibir de su antiguo empresario, pero cumpliendo la exigencia que a todo solicitante de pensión de jubilación anticipada general impone la letra b) recién citada, esto es, «encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación»; y 3) como alternativa ultraconservadora, proceder a destinar una parte de lo percibido mensualmente de su antiguo empresario, precisamente en suscribir el correspondiente convenio especial de permanencia con la Administración de la seguridad social, beneficiándose del hecho de que nuestra legislación considere situación asimilada a la de alta la de «la suscripción de convenio especial en sus diferentes tipos».

9. En nuestra opinión, cuál de estas tres alternativas resulte ser la más ajustada a Derecho es algo que acabarán decidiendo —más temprano que tarde— nuestros tribunales laborales, especialmente visto el papel que su jurisprudencia viene tradicionalmente jugando en materia de «prejubilación». Acerca de este papel, creemos incluso que la promulgación del concreto precepto de la Ley General de Seguridad Social, del que venimos tratando, viene a ser algo así como una reacción legal frente a cierta reiteradísima jurisprudencia de la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo, dictada en casación para la unificación de doctrina, a propósito sobre todo de «prejubilados» de Telefónica (que tenían sistemáticamente, además, la condición de «mutualistas» solicitantes de su pensión de jubilación anticipada a los sesenta años; en consecuencia, con una situación jurídica encajable en la vieja disposición transitoria tercera citada). Una de las últimas de esta serie de Sentencias es una de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 noviembre 2007, en la que se confirma la imposibilidad de aplicar a uno de estos «prejubilados» los porcentajes de penalización atenuada —por tanto, más beneficiosos para el trabajador— contemplados tanto en el viejo artículo 161, apartado 3, de la Ley General de Seguridad Social, como en la vieja redacción de la disposición transitoria tercera de esta última, dado que dichos porcentajes atenuados se referían a «prejubilados» que hubiesen cesado «involuntariamente» en su trabajo, lo que en modo alguno ocurría en el caso enjuiciado, supuesto que: 1) el «prejubilado» demandante «cesó por contrato de prejubilación, de carácter voluntario»; 2) se trataba de una «prejubilación alcanzada en el marco de medidas inscritas en el Convenio Colectivo»; y 3) por último, en virtud de una de las cuales, «durante los dos años anteriores a la jubilación ..., la entidad Telefónica de

España SA abonó al trabajador 15.279,35 euros en concepto de reintegro del Convenio Especial suscrito con la Seguridad Social».

IV. LA JURISPRUDENCIA SOBRE EL NUEVO ARTÍCULO 161.BIS, APARATDO 2, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL

10. Aunque el precepto de que venimos tratando lleve poco más de año y medio en vigor (recuérdese que la Ley que lo insertó en la Ley General de Seguridad Social posee fecha de efectos de 1 enero 2008), ha suscitado ya alguna jurisprudencia laboral significativa, que acredita contundentemente la problematicidad del mismo. Lógicamente, no puede tratarse de jurisprudencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en casación para la unificación de doctrina —por puras razones cronológicas, dado que no cabe esperar pronunciamientos de dicha Sala antes de tres años desde el planteamiento inicial de una demanda, al menos en asuntos no jurídicamente trillados—, sino de jurisprudencia de suplicación. Esta última está integrada por tres Sentencias, todas falladas este mismo año 2009. Se trata de dos Sentencias de la Sala de lo Social de Valladolid, del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 28 enero y 29 abril 2009, y de una Sentencia de la Sala de lo Social de Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 26 junio 2009. A efectos expositivos, las clasificaremos en dos apartados, puesto que —de las tres Sentencias— dos de ellas son prácticamente clónicas, abordando las tres sólo dos problemas, aunque frontalmente relativos —eso sí— a la literalidad del precepto de que venimos tratando.

11. En la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 2009, el supuesto de hecho enjuiciado era el siguiente: 1) un trabajador de Telefónica, voluntariamente «prejubilado» a los cincuenta y cuatro años —en virtud de «contrato de prejubilación»—, solicitó pensión de jubilación anticipada al cumplir los sesenta, en el año 2004, al amparo de la vieja disposición transitoria tercera de la Ley General de Seguridad Social; 2) al entrar en vigor la citada Ley 40/2007, este trabajador presentó ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social «solicitud de revisión de la cuantía de pensión de jubilación anticipada»; y 3) en dicha solicitud, lo que pretendía en sustancia era que se considerase que la extinción de su contrato de trabajo por «prejubilación» había sido de carácter involuntario, utilizando a este efecto como elemento interpretativo de la disposición transitoria tercera de la Ley General de Seguridad Social —precepto que se le aplicaba— el tenor del párrafo segundo del apartado 2 del nuevo artículo 161.bis de la propia Ley General de Seguridad Social, supuesto que este precepto —a efectos de determinación del porcentaje de penalización de la jubilación— parificaba extinciones involuntarias y voluntarias (esto último, vía «contrato individual de prejubilación»). La demanda era claramente improsperable, por razón de la fecha en que ocurrió el hecho causante de la jubilación, muy anterior a la entrada en vigor de la Ley 40/2007. A pesar de ello,

esta Sentencia entró en el fondo de lo argumentado por el trabajador demandante y recurrente, rechazando integralmente sus pretensiones, pues —según ella— «si el legislador hubiera querido aplicar lo que se establece ahora en el art. 161.bis respecto a los contratos de prejubilación a la jubilación anticipada establecida en la disposición transitoria tercera, podría haberlo hecho sin dificultad».

12. En las dos Sentencias restantes, aunque referidas ambas también a «prejubilados» de Telefónica de cincuenta y tres años —siempre en virtud de «contrato de prejubilación»—, ocurría que el hecho causante de la pensión anticipada de jubilación sí se produjo, en cambio, tras la entrada en vigor de la Ley 40/2007, que era cuando los trabajadores en cuestión habían ya cumplido 61 años; lo que explica, a su vez, que los dos trabajadores «prejubilados» de autos reclamasen la aplicación del párrafo segundo del apartado 2 del artículo 161.bis de la Ley General de Seguridad Social y, en consecuencia, la aplicación de su porcentaje único de penalización de la pensión, con independencia del carácter voluntario o involuntario del cese en el trabajo. A pesar de haber pagado la empresa las cantidades mencionadas en el propio precepto, el Instituto Nacional de la Seguridad Social se oponía a la aplicación del mismo, alegando en ambos casos su falta de desarrollo reglamentario (literalmente, «la modificación en materia de jubilación anticipada introducida por la Ley 40/2007, ... al no haber sido desarrollada en el sentido de que reglamentariamente no se ha concretado el concepto de contrato individual de prejubilación, impide acceder a la jubilación por dicha vía»; y «la nueva modalidad de jubilación anticipada introducida por la Ley 40/2007 ... , requiere un desarrollo reglamentario que precise su contenido y alcance»). Ahora bien, aquí ambas Sentencias estimaron, en cambio, las pretensiones de los dos «prejubilados» demandantes y recurridos, al considerar innecesario el desarrollo reglamentario en cuestión (literalmente, «la norma ya regula los requisitos de ese contrato»; y «en el artículo 161.bis.2 ... de la Ley General de la Seguridad Social no se establece la obligación de desarrollo reglamentario de esta modificación del precepto, cuya redacción es clara por lo demás»).

V. CONCLUSIÓN CRÍTICA

13. Evidentemente, poco más de año y medio es tiempo escaso como para poder enjuiciar objetivamente todas las luces y sombras de una institución tan compleja, como ésta que pretende regular el párrafo segundo del apartado 2 del nuevo artículo 161.bis de la Ley General de Seguridad Social. Creemos, sin embargo, que el precepto tiene virtudes, pero también algunos defectos, deducibles de cuanto acabamos de exponer, y que pasamos ahora a relatar —con ánimo conclusivo— muy sumariamente. Ante todo, nos parece positivo que la institución de la «prejubilación» haya pasado a estar regulada expresamente, por vez primera, en una de las Leyes conformadoras de la estructura de nuestro ordenamiento jurídico laboral y de seguridad social, en

línea con lo que sucede en países culturalmente muy afines al nuestro; y además, que se haya clarificado jurídicamente el concepto de «prejubilación», expulsando de él instituciones que tradicionalmente se consideraban parte del mismo —por razones de sedación de la alarma social que siempre suponen los ceses masivos—, como los despidos colectivos de trabajadores mayores que todavía no han cumplido la edad de jubilación anticipada, que a partir de ahora no podrán ser considerados «prejubilados», sino simplemente lo que son, esto es, trabajadores mayores con contrato de trabajo extinguido en virtud de expedientes de regulación de empleo. Nos parece negativo, en cambio, que a una institución tan importante sólo se le dedique un párrafo de un apartado de un concreto precepto de nuestra Ley General de Seguridad Social, que sólo tiene ciento trece palabras; y también, la falta de imperatividad del párrafo en cuestión, puesto que no impide situaciones de «prejubilación» que puedan durar más de dos años, acreditándolo así la todavía muy incipiente jurisprudencia laboral que viene suscitando la aplicación e interpretación de un precepto tan importante. En el fondo, siempre nos ha parecido —y todavía nos sigue pareciendo, incluso tras la entrada en vigor del precepto en cuestión— que en el tema de las jubilaciones anticipadas, al que inexorablemente está encadenado este otro de la «prejubilación», late una gran dosis de hipocresía en nuestra Administración de seguridad social, al convenirle a la «caja única» la existencia de trabajadores «prejubilados» e imperiosamente necesitados de jubilarse anticipadamente, y que —por ello mismo— pasarán a percibir con carácter vitalicio pensiones de jubilación muy disminuidas, si es que su cuantía se compara con las que percibirían de haberse jubilado ordinariamente.

Jesús Martínez Girón

Catedrático de Derecho del Trabajo de la UDC.

Presidente del Instituto de Investigación de la Asociación Coruñesa de Derecho Comparado del Trabajo y de la Seguridad Social.

Director del *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo* (ACDCT).

Alberto Arufe Varela

Profesor Titular de Derecho del Trabajo por la UDC.

Vicepresidente del Instituto de Investigación de la Asoc. Coruñesa de Derecho Comparado del Trabajo y de la Seguridad Social.

Subdirector del *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo* (ACDCT).