

**UNIVERSIDADE
DE
SANTIAGO DE COMPOSTELA**

**DISCURSOS
DA INVESTIDURA DE
D^a. MARÍA EMILIA CASAS BAAMONDE
COMO
DOUTOR «HONORIS CAUSA»**



SANTIAGO DE COMPOSTELA

UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

**DISCURSOS
DA INVESTIDURA DE**

D^a. MARÍA EMILIA CASAS BAAMONDE
COMO
DOUTORA *HONORIS CAUSA*

2022

SANTIAGO DE COMPOSTELA

© Universidade de Santiago de Compostela, 2022

Fotografías
Santi Alvite
USC

Edita
Servizo de Publicacións
e Intercambio Científico
Campus Vida
15782 Santiago de Compostela
usc.gal/publicacions

Maqueta e imprime
Imprenta Universitaria
Campus Vida
15782 Santiago de Compostela

Depósito legal: C 616-2022





LECCIÓN DOUTORAL DA
EXCMA. SRA. D^a. MARÍA EMILIA CASAS BAAMONDE
NO ACTO QUE TIVO LUGAR O
VENRES 3 DE DECEMBRO DE 2022
NO PARANINFO DA UNIVERSIDADE
PARA A SÚA INVESTIDURA COMO
DOUTORA *HONORIS CAUSA* EN DEREITO
POLA UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA





I

Agradecementos

Permítame, señor Reitor Magnífico, que as miñas primeiras palabras sexan de agradecemento polo recoñecemento que con tanta benevolencia me brinda a Universidade de Santiago de Compostela, aínda que non poida atopar as palabras adecuadas para expresar a miña gratitude, que é inmensa, nin a fondura dos meus sentimentos pola concesión da distinción de doutora *honoris causa*, a maior na vida universitaria, que me emociona, satisfai e énche-me de orgullo. De todos os galardóns que recibín ao longo da miña vida académica este ten unha significación principal pola Universidade da que o recibo, e por iso faime moi feliz. A incorporación ao prestixioso claustro desta Universidade, cinco veces centenaria e unha das mais antigas do mundo, que sempre soñei e nunca crin poder alcanzar, significa a culminación das miñas aspiracións.

Crecín en Monforte de Lemos sabendo que esta Universidade representa o cume do coñecemento. O meu avó paterno, médico, discípulo do tamén monfortino doutor Maximino Teijeiro y Fernández, catedrático de Patoloxía Xeral e de Anatomía Cirúrxica, reitor desta Universidade en 1891 e en 1900, dicíanos sempre que o saber estaba na Universidade de Santiago. Outros dos seus netos, que me acompañan nesta cerimonia, lembran,

coma min, aquelas palabras. Miramos sempre con respecto e admiración a Universidade compostelá e a ela viñemos cantas veces foi necesario na procura da súa docta opinión nos distintos campos do saber. Dispensen esta vivencia persoal coa que quixen destacar a presenza permanente desta Universidade na miña vida. Poden vostedes imaxinar a alegría, sinónimo de felicidade, que me embargou ao coñecer a miña candidatura para recibir este altísima e inmerecida honra e o que sinto nestes momentos.

Expreso o meu agradecemento, en primeiro lugar, á xenerosidade do profesor Javier Gárate Castro, xurista de excelencia, da área de Dereito do Traballo e da Seguridade Social do Departamento de Dereito Público Especial e da Empresa da Facultade de Dereito, xenerosidade á que nunca poderei corresponder suficientemente. O profesor Gárate tivo a iniciativa de propoñerme para este insigne recoñecemento e con tanta tenacidade como entusiasmo iniciou a tramitación pertinente para chegar a este gran día. O meu agradecemento, infinito, non termina aquí, senón que se estende a tantas cousas, que non teño tempo de relatar, pero que teceron unha vida académica, intensa, de respecto e amizade mutuas, que me permitiu numerosas e constantes colaboracións co profesor Gárate e con profesoras e profesores e actividades desta Universidade, que xa teño por propia, e das outras universidades de Galicia. A miña enteira gratitude ao Departamento de Dereito Público Especial e da Empresa, aos seus membros e ao seu director profesor Abel Souto, e á Facultade de Dereito, ao seu claustro e á súa decana, profesora Gude Fernández, que acolleron a iniciativa do profesor Gárate por asentimento e formularon a proposta.

Grazas especiais ao Reitor Magnífico, ao Consello de Goberno e ao Claustro da Universidade, que tiveron a ben aprobar e referendar, respectivamente, este doutoramento *honoris causa*. Grazas aos señores ex-reitores desta Universidade, doutores Ramón Villares, Darío Villanueva y Juan Casares, ás autoridades públicas de Galicia, e ao presidente do Consello Económico e

Social de España, doutor Costas Comesaña, que coa súa presenza honran esta celebración. Moitas grazas polo acompañamento xeneroso do presidente da Deputación de Lugo e alcalde de Monforte de Lemos, don José Tomé Roca. Sempre digo que o Concello de Monforte de Lemos nunca abandona aos seus e hoxe volveu a demostrarse.

Deseo asimismo hacer pública mi satisfacción al ingresar en el docto y admirado claustro de esta Universidad y en su ilustre elenco, verdaderamente notable, de doctores y doctoras *honoris causa*, que cuenta con ochenta y dos personalidades destacadísimas en sus respectivos campos. Dijo el Nobel Camilo José Cela en su discurso de investidura, junto al fantástico Álvaro Cunqueiro y al filólogo y lingüista alemán, especialista en el ámbito gallego-portugués, Joseph M. Piel, pronunciado en este maravilloso e imponente Paraninfo el 20 de enero de 1980, que el solo resplandor de la ilustre y vieja nómina de doctores *honoris causa* le deslumbraba. Desde aquel año esa nómina ha ido creciendo en número, sabiduría y especializaciones de sus integrantes, galardonados con premios Nobel en Medicina o en Física y con multitud de reconocimientos del máximo nivel.

La escritora brasileña, de origen gallego, Nérida Piñón, era hasta hoy la única mujer que contaba con este preciado reconocimiento, que recibió en 1998, mereciendo también el Premio Príncipe de Asturias de las Letras en 2005.

Me satisface, y compromete especialmente, ser la primera jurista en recibir esta distinción, que me incorpora al escogido y reducido grupo de los juristas *honoris causa* de esta Universidad y de su Facultad de Derecho, los profesores Paulo Merêa, mi maestro Manuel Alonso Olea, Eduardo García de Enterría, Ramón Valdés Costa, Luis Díez-Picazo y Ponce de León y Tomás Salvador Vives Antón, excelentes historiadores del derecho, laboralista, administrativista, tributarista, civilista y penalista, juristas completos más allá de sus especialidades, adornados de méritos tan relevantes, que no puedo yo pensar en poseer. Me he

enriquecido con el canal de sus conocimientos y experiencias. Su ejemplo me estimulará a lograr ser merecedora de la alta dignidad conferida, alimentando mi firme propósito de corresponder a vuestra confianza, sin regatear esfuerzo alguno. El triste hecho del fallecimiento de los profesores Merêa, Valdés Costa, Alonso Olea, García de Enterría y Díez-Picazo, me deja ante una responsabilidad aun mayor y debe servir para renovar mi compromiso.

El Derecho, y, como norma suprema, la Constitución, no es solo un instrumento indispensable e insustituible de regulación social, sino de transformación social, que conforma la realidad que juridifica, pues las evoluciones y las revoluciones, como la tecnológica o la climática en curso acelerado, hacen necesaria la reconstrucción y reinterpretación de la normatividad y de la tutela judicial para garantizar los presupuestos de la libertad y de la igualdad, de los derechos de las personas y de los ciudadanos, que no son sino ámbitos de protección y de garantía específicos, y para limitar el poder, los poderes públicos y privados, algunos de los cuales detentan posiciones de dominio transnacional de difícil control por el poder regulador de los Estados. Los derechos fundamentales son el instrumento para encauzar los grandes cambios, la contestación al positivismo simplista. Si las lógicas propias de los cambios y transformaciones se traducen en una demanda de adaptación del sistema jurídico a través de diversas técnicas, es patente que la investigación y la enseñanza del Derecho no puede ser conformista y es actividad de «repercusión notoria e importante desde el punto de vista universitario en el terreno científico [...] social o político» (art. 1.1 del reglamento de concesión de doctorados *honoris causa* de la Universidad de Santiago de Compostela, aprobado por el claustro universitario el 21 de diciembre de 2006). La investigación y la docencia del Derecho es, pues, tarea universitaria imprescindible, que se ve reconocida en este doctorado *honoris causa*, y, en concreto, la investigación y enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, por segunda vez, en su condición de

pieza vital del Estado social y de nuestra democracia, como la terrible pandemia de la Covid-19 ha demostrado. De nuevo se erige aquí el tesón del profesor Gárate y del resto de profesoras y profesores del área.

No puedo dejar de agradecer a las universidades Complutense de Madrid y del País Vasco, Facultad de Derecho de San Sebastián, haberme enseñado, primero, y permitido, después, ejercer mi vocación universitaria, en la docencia y en la investigación. Experiencia inolvidable fue la puesta en marcha de la Universidad Carlos III de Madrid como apuesta de creación de una universidad pública de calidad en el sur de Madrid con el objetivo de reequilibrar la enseñanza universitaria en su territorio. Tuve el privilegio de participar en su comisión gestora, fui vicerrectora de Relaciones Institucionales e Internacionales, y me honro en pertenecer a su claustro como doctora *honoris causa*. He contado en todo momento con el apoyo de la Universidad Complutense, que reconozco en la presencia en este acto solemne del decano de su Facultad de Derecho, profesor Ricardo Alonso García, hijo de mi querido maestro y eminente catedrático de Derecho Administrativo y de la Unión Europea, de la Secretaria General de dicha Facultad, profesora Nuria García Piñeiro, compostelana y reconocida laboralista, y de la directora de su Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, profesora Sánchez-Urán Azaña.

En mi vida se cruzaron la jurisdicción constitucional, en 1998, y la alta y singular tarea de interpretar la Constitución y de presidir una institución esencial del Estado constitucional y de la normatividad de la Constitución, compromisos no exentos de especial complejidad y responsabilidad. Fue un regalo de la vida y nunca agradeceré bastante haber servido al Tribunal Constitucional, una institución, reitero, esencial de nuestro sistema constitucional.

Gonzalo Torrente Ballester, doctor *honoris causa* de esta Universidad en 1988, expresó lo que no es sino una verdad absoluta:

haber «recibido préstamos» de todos los autores a los que había leído, «igual que todo el mundo»¹. Desde que inicié el viaje fascinante por la investigación y docencia del Derecho del Trabajo me he beneficiado de esos préstamos y de ellos he aprendido todo, pues sin ellos, aceptando sus elaboraciones y revisándolas, no me hubiera sido posible adoptar los modos del oficio académico y llegar hasta aquí. Es la doctrina iuslaboralista española una doctrina de probada capacidad técnica, que no ha dejado de crecer —como acostumbra a decir el profesor Martínez Girón, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidade da Coruña, «no tenemos un área de conocimiento, sino una hectárea»— en la que han destacado siempre especialistas de excelencia, que construyen sobre las categorías dogmáticas recibidas, intentando arrojar luz sobre la realidad sobre la que se proyectan, porque sin el conocimiento de los fenómenos esenciales para las personas y las sociedades organizadas en Estados sociales y democráticos de Derecho y en economías de mercado como el empleo, el trabajo y sus derechos individuales y colectivos, y la protección social, y de su regulación jurídica, la discusión, no ya científica, racional y las políticas del Derecho democráticas son imposibles. Al igual que no hay democracia posible fuera de la Constitución que la ha constituido, no hay Derecho del Trabajo, sino artificiosidad y abstracción irreal, fuera del sistema jurídico que en un contexto histórico determinado responde a fundamentos políticos, históricos, económicos y culturales determinados y se plasma en leyes y medidas de gobierno que satisfacen objetivos políticos en la conjugación, permanente y cambiante, de las necesidades sociales y económicas.

Mi mayor agradecimiento a la doctrina jurídico-laboral española, de la que he aprendido y aprendo todo, por —con palabras del profesor Gárate— su reconocimiento y afecto y por su compañía en este acto. Muchas gracias a la Junta Directiva de la

¹ «Gonzalo Torrente Ballester. Currículum en cierto modo», *Triunfo*, año XXXV, n. 8, 1 de junio de 1981, pág. 47.

Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y a su sección juvenil.

Nada me podría honrar y satisfacer más que este doctorado *honoris causa*, y, por ello, no puede ser mayor mi reconocimiento, Rector Magnífico, gratitud que asimismo expreso al claustro de esta gran Universidad y a la que uno el gozo que me embarga por compartir la celebración de este alto reconocimiento con mis hijos, mi familia y tantos respetados colegas y queridos amigos, de las demás universidades de Galicia y de otras universidades, venidos a Compostela, donde se encuentran todos los caminos, para compartir conmigo este día tan especial en mi vida. Con el regalo de su presencia me honran y me hacen muy feliz.

II

Manuel Alonso Olea, doctor *honoris causa* por la Universidad de Santiago de Compostela, maestro inolvidable

Deseo, antes de comenzar mi lección, evocar la figura de mi maestro, el profesor Manuel Alonso Olea, a quien tuve el privilegio de acompañar en su investidura como doctor *honoris causa* de esta Universidad, el 14 de junio de 1996, junto con la del profesor García de Enterría. Versó su lección sobre *Trabajo y Seguridad Social: España año 2000*, y en ella se refirió a los factores de cambio económico-social de los mercados de trabajo y de los ordenamientos laborales: a las variaciones demográficas para marcar el acusado y acelerado envejecimiento de la población y su incidencia en el sistema de pensiones, a la transformación tecnológica y su impacto sobre el empleo, y a la incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado desde el trabajo de cuidado no remunerado. En aquel discurso modélico, como todos los suyos, puso de manifiesto, una vez más, la modernidad de su pensamiento: «Las pensiones tienen que ser mantenidas, porque si no se mantienen quiebra la solidaridad intergeneracional»; y esta quebrada y rota, la sociedad no merece la pena de existir o ser

vivida, añadiendo: «El respeto y el cuidado de sus ancianos es la mejor manera de medir la calidad y de asegurar la sobrevivencia de una sociedad». ¿Acaso no son estas reflexiones de plena actualidad en la pandemia de la Covid-19 y sus dramáticos efectos de morbilidad y letalidad en las personas mayores? «¿Qué sentido tiene?», se preguntaba la profesora I. Vacarie en plena pandemia, «pretender asegurar, a las próximas generaciones, la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones de jubilación si les dejamos un medio que las expone a la multiplicación de pandemias mortales? La pregunta ayuda a comprender lo que separa la simple gestión financiera de un enfoque preventivo, que implica tener en cuenta lo que la simple gestión financiera elimina de la discusión, a saber, los problemas sociales y los riesgos ambientales»².

Permítanme recordar a los más de 100.000 fallecidos en nuestro país durante la pandemia de la Covid-19 y condolerme con sus familias.

Certero, Alonso Olea prosiguió: «Recordemos siempre, pues, que el problema de la Seguridad Social es el integrante básico del problema social, de la cuestión social de que venimos hablando en Europa va ya para doscientos años». Así se ha desvelado en la calamidad pandémica, en que la Seguridad Social ha sido un amortiguador económico y social de primer orden para mantener la salud y las rentas de los hogares y contener la exclusión y la pobreza.

La transformación tecnológica imparable llevó a Alonso Olea a ocuparse del paro estructural y a confiar su remedio, una solución muy compartida en los horizontes intelectuales de fin de siglo y resurgida en la pandemia, a la reducción y al reparto del tiempo de trabajo. Consideró un pleno empleo sostenido sobre cuarenta horas de trabajo semanales, cuarenta y seis semanas anuales y —en aquel momento— cincuenta años de vida activa,

² «Quel avenir pour l'Etat providence après la crise du coronavirus?», en AFDT, *L'Etat providence après la crise du COVID-1*.

un «dislate anacrónico». La escasez de trabajo productivo fue una preocupación continua en su pensamiento. Preocupación que hoy mantenemos. No llegó al debate sobre la reducción de la jornada para conservar el empleo y prevenir despidos, el factor de éxito del «milagro del empleo alemán»³ en la gran crisis de 2008, apoyado también en la formación y estabilidad de los trabajadores con trabajo reducido, que renovarían la crisis pandémica de 2020. Apuntó la transformación del empleo por la digitalización, aunque tampoco tuvo tiempo vital para asomarse a los fenómenos de polarización y sustitución del empleo y otros cambios del sistema ecoproductivo empresarial derivados de la sustitución del mundo analógico por el digital. Siendo el trabajo «ingrediente esencial de una vida humana», no dudaba Alonso Olea en advertir que la «población envejecida y los paros sucesivos y sucesivamente engrosados de la época actual son los problemas más graves de nuestra era, solo inferiores en importancia al mantenimiento de la paz»⁴.

Valoró la presencia masiva de las mujeres en el trabajo remunerado como el hecho social más importante del siglo xx y entreabrió la puerta de sus consecuencias al «inmenso terreno que abarca el de las relaciones familiares». Veinticinco años después de pronunciadas esas palabras, su pensamiento finisecular sigue siendo estimulante en el debate de ideas de este siglo, lo que es especialmente llamativo ante la profundidad, irreversibilidad y velocidad de las transformaciones tecnológicas y la fugacidad y complejidad de los marcos normativos reguladores del trabajo y de la protección social.

El profesor Alonso Olea fue un maestro en el pleno sentido del término. Sin el ejemplo de su sabiduría y entrega entusiasta a la enseñanza e investigación del Derecho del Trabajo y de la

³ A. HERZOG-STEIN, F. LINDNER y S. STURN, “Explaining the German employment miracle in the great recession: the crucial role of temporary working time reductions”, *Working Paper* 114, Düsseldorf, Macroeconomic Policy Institute (IMK), 2013.

⁴ *Introducción al Derecho del Trabajo*, 7ª ed., cit., págs. 116-121.

Seguridad Social y a sus discípulos, yo no estaría aquí. Su obra científica es de notoria relevancia para la ciencia jurídica española. Estaré siempre en deuda con su incomparable magisterio y afecto entrañable. A todos nos queda esa obra magnífica.

III

La política social de la Unión Europea: legislador y poder judicial. Y sobre el control de convencionalidad difuso

No es cometido sencillo decidir el objeto sobre el que ha de versar la lección en los solemnes actos de investidura de doctores *honoris causa* de esta Universidad. Con concisión es preciso acertar a desplegar la esencia de un tema que merezca ser expuesto en ocasión tan solemne. Espero que el comedimiento, cuidadoso, no reste la importancia que objetivamente merece el elegido, que afecta al trabajo, al mercado y a la democracia; a la sociedad y al Estado.

La política social de la Unión Europea; legislador y poder judicial y el control de convencionalidad difuso son objeto de las reflexiones que emprendo a continuación. Como sugiere el título, su tema no es tanto la política social de la Unión Europea propiamente dicha como el impacto que ha provocado en nuestra realidad sociopolítica y jurídica, en el legislador protagonista, o quizás menos, del cambio normativo y su influencia en el poder de los jueces, que se han convertido en jueces de la aplicación/inaplicación de la ley, conversión estructural que ha pasado a entrelazarse inexcusablemente con la Constitución, haciendo evolucionar lo que P. Cruz Villalón ha llamado la «comprensión compartida acerca de nuestra *constitucionalidad*»⁵.

⁵ «Normalidad y excepción», *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 71, 2003-2004, pág. 192.

1. La política social de la Unión Europea y el Tribunal de Justicia

La política social de la Unión Europea analizada a través de las cuestiones prejudiciales planteadas al Tribunal de Justicia por órganos jurisdiccionales españoles ha sido objeto de un reciente libro⁶, que, de acuerdo a las exigentes pautas de rigor académico que caracterizan al profesor Javier Gárate Castro, me ha sido ofrecido como homenaje por este reconocimiento, y que estaba destinado a preceder a este acto solemne de investidura con la celebración de un seminario sobre su objeto en el día de la víspera, pero que la pandemia de la Covid-19 ha obligado a separar y a distanciar en el tiempo. El libro, que han dirigido el profesor Gárate y la profesora Yolanda Maneiro, a quienes agradezco la iniciativa y su feliz realización, y cuya primorosa edición por esta Universidad ha estado a cargo de los profesores José María Miranda Boto y Lidia Gil Otero, lleva por título *Las respuestas del Tribunal de Justicia a las cuestiones prejudiciales sobre política social planteadas por órganos jurisdiccionales españoles*. En su realización han participado 82 profesores de 31 universidades españolas, que se han ocupado de comentar las 75 sentencias y 14 autos dictados por el Tribunal de Justicia entre el 1 de enero de 1986, fecha de nuestra incorporación a la entonces Comunidad Económica Europea, y el 30 de noviembre de 2019, en progresión más que significativa desde 2013, que han respondido, sobre el fondo, a esas cuestiones prejudiciales (de fondo y forma han sido más de 120 las decisiones dictadas en las fechas mencionadas). Se presentó el libro telemáticamente el 26 de marzo de 2021. Es un *liber amicorum* de altísima calidad, que me congratula infinitamente y me ha colocado «en lugar seguro» —tomando el título de la obra del historiador y escritor Wallace Stegner—, en el lugar

⁶ *Las respuestas del Tribunal de Justicia a las cuestiones prejudiciales sobre política social planteadas por órganos jurisdiccionales españoles*, Universidade de Santiago de Compostela, 2021.

seguro de la amistad, a la que Stegner se refiere como «relación que no tiene una forma establecida, no hay reglas ni obligaciones o lazos como en el matrimonio o la familia, y no son la ley, ni la propiedad, ni la sangre quienes sostienen la unión, no hay en ella más adhesivo que el aprecio mutuo»⁷. El libro es «muestra de la alta estima y afecto [de] la doctrina jurídica española», como señala el profesor Gárate en su «Presentación»⁸, que tanto agradezco, sostenida, como la amistad —«no hay cosa más amada, ni más rara»— en «la paridad de las costumbres y la semejanza de los corazones», según dice Celestina a Pármeno, induciéndole a la amistad de Sempronio, en el acto VII de la *Tragicomedia de Calixto y Melibea*.

Un libro científico de tan alto valor no podía quedar sin respuesta por mi parte, no, naturalmente, para abrir en este momento un debate sobre su contenido, sino para extraer de sus enseñanzas la influencia poderosa de los instrumentos normativos de política social de la Unión en la conformación y reforma de nuestro ordenamiento laboral, en la que esos instrumentos normativos, afianzados por el Tribunal de Justicia en sus respuestas a las cuestiones prejudiciales de órganos judiciales nacionales y extranjeros, han ocupado la condición de pieza central. No solo. La repercusión del derecho de la Unión sobre el poder político del legislador democrático y la función institucional de los jueces y tribunales, esto es, sobre nuestro entero sistema político-constitucional, que ha habilitado la incorporación en su seno del ordenamiento jurídico de la Unión (art. 93 CE), en modo alguno ha sido banal, planteando problemas de envergadura aún no resueltos —o no adecuadamente resueltos—.

El libro demuestra que la política social de la Unión tiene un poderoso sustento en el Tribunal de Justicia. También que la convivencia de ordenamientos sigue teniendo que afrontar dificultades para cimentar un sistema jurídico complejo siempre

⁷ En lugar seguro, Libros del Asteroide, 3ª ed., Barcelona, 2009, pág. 116.

⁸ Pág. 24.

en evolución, poniendo en tensión los instrumentos del derecho de la Unión, que, sin duda, han dinamizado nuestro ordenamiento, con las resistencias de ese ordenamiento a ser reformado por quien debe hacerlo, el legislador, ejerciendo los jueces, hasta que el legislador actúa, un poder de inaplicación de normas democráticas, exigido por el Tribunal de Justicia, al que, a su vez, el Tribunal Constitucional ha puesto coto elaborando cánones de control de esa actuación judicial, que toca al fundamento democrático de la justicia, que emana del pueblo y se administra por jueces y tribunales «sometidos únicamente al imperio de la ley» (art. 117.1 CE).

Recientemente ha dicho la profesora Mangas Martín que el atractivo de la construcción europea «es el enigma de la norma sin la fuerza», esto es, de «la fuerza de la norma negociada» entre demócratas, «normas recurribles siempre y normas interpretadas y aplicadas de forma unitaria. De ahí que los valores de la justicia y del respeto a las normas, el Estado de derecho, sean la columna vertebral de la Unión». La Unión Europea es, ante todo, Derecho, una potencia reguladora global [...] exportadora de normatividad»⁹.

Ciertamente la Unión está enraizada en la cultura de la norma, en una cultura que alimenta el Tribunal de Justicia, el actor más poderoso del proceso de integración jurídica, sin la menor duda.

Los pronunciamientos de ese Tribunal sobre las normas aprobadas en ejercicio de las competencias de la Unión en materia de política social contienen determinaciones de la mayor importancia sobre la naturaleza y eficacia del derecho de la Unión, sobre el funcionamiento de ese ordenamiento y sus modos de obligar a los estados. Esas decisiones tienen consecuencias, llamémoslas europeas, al interpretar y ampliar el sentido de la normatividad de las directivas, otorgarles, en su caso, eficacia

⁹ Discurso pronunciado al recibir el XXVII Premio Pelayo para Juristas de Reconocido Prestigio, Madrid, 25 de noviembre de 2021.

directa, y delimitar la inaplicación o aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión a las actuaciones de los estados «cuando únicamente apliquen el derecho de la Unión» (art. 51.1), aplicación definida en los contundentes términos de la Sentencia del Tribunal de Justicia *Åkerberg*¹⁰ —«no existe ningún supuesto comprendido en el derecho de la Unión en el que no se apliquen dichos derechos fundamentales», lo que «implica la aplicabilidad de los derechos fundamentales garantizados por la Carta»¹¹—, aunque las críticas de los Estados hayan conducido al Tribunal de Justicia a matizar en alguna decisión posterior la «aplicación del derecho de la Unión».

De la mayor importancia son también sus efectos en los ordenamientos internos, pues el Tribunal de Justicia ha ido definiendo y delimitando determinados conceptos jurídicos sobre los que descansan las directivas, a los que ha provisto de una interpretación autónoma y uniforme en el ordenamiento de la Unión, que como tal no admite regulaciones estatales más favorables. El Tribunal de Justicia, en el ejercicio de su función institucional de uniformar la interpretación del derecho de la Unión, se ha movido con una vocación expansiva de las directivas de política social con el fin de ampliar al máximo sus respectivos campos de aplicación. Al actuar expansivamente ha limitado las decisiones legislativas estatales sobre los objetivos legítimos de política social de la Unión.

Vistas desde el derecho de la Unión, sus normas de política social constituyen un ordenamiento que arranca en la década de los 70 del pasado siglo —de 1975 en concreto, en que se aprobaron las directivas sobre igualdad retributiva entre trabajadores masculinos y femeninos y sobre despidos colectivos—, continúa con directivas antidiscriminatorias por sexo, de reestructuración empresarial e insolvencia, seguridad y salud y tiempo de trabajo,

¹⁰ Sentencia de 26 de febrero de 2013, *Åklagaren contra Hans Åkerberg Fransson*, C617/10 (ECLI:EU:C:2013:105).

¹¹ Apdo. 21.

y se extiende a las directivas negociadas sobre permiso parental, trabajo a tiempo parcial y temporal y a nuevas directivas antidiscriminatorias por otras causas. En la primera década de este siglo ese derecho se limitó a producir reformulaciones, refundiciones o codificaciones de anteriores directivas, hasta 2008, en que la política social de la Unión introdujo un nuevo *corpus* material a través de la directiva sobre empresas de trabajo temporal. Desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa y de la Carta de los Derechos Fundamentales con valor de derecho primario, salvo alguna directiva aislada o de reajuste, el derecho de la Unión sobre política social sufrió una paralización de diez años, coincidente con las crisis financiero-económica y de la deuda soberana de países de la eurozona, que dio lugar a la reforma y puesta en marcha de la poderosa maquinaria de la gobernanza económica europea que ha ampliado poderosamente la influencia de la política económica, presupuestaria y de empleo de la Unión en nuestro ordenamiento laboral y de seguridad social a través de mecanismos institucionales diferentes de los propios de su sistema jurídico sobre la política social. Una cierta rectificación se produjo a partir de la proclamación inter-institucional del Pilar Europeo de Derechos Sociales en Gotemburgo en noviembre de 2017, promovido por la Comisión Juncker. Las intervenciones normativas de la Unión sobre política social se reiniciaron en 2019 con la aprobación de directivas, no todas enteramente nuevas, pero acomodadas a su tiempo: 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y 2019/1937, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del derecho de la Unión.

En plena pandemia de la Covid-19 las instituciones europeas, los interlocutores sociales y los representantes de la sociedad civil, reunidos en la Cumbre Social de Oporto de 7 de mayo de 2021, se comprometieron a fortalecer el modelo social europeo y

a implementar el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales con objetivos definidos para 2030 en empleo, formación, protección social y reducción de la pobreza y la exclusión social¹².

Vistas desde nuestro ordenamiento, las normas de política social de la Unión han tenido un innegable impacto conformador y modernizador de nuestra legislación laboral y de seguridad social. La lógica de funcionamiento del mercado único europeo ha sido uno de los vectores reformadores de la regulación jurídica de nuestro mercado de trabajo, traducido en la progresiva homologación de nuestras instituciones laborales para adaptarnos a las reglas de juego existentes en la Unión Europea y converger realmente con Europa. Numerosas reformas de nuestro ordenamiento laboral desde los años 80 del pasado siglo han respondido a esa finalidad, explícita en las exposiciones de motivos de los textos legales reformadores, que también explicaron que la convergencia económica en mercados liberalizados y competitivos concordaba con el mantenimiento de la cultura política europea, expresada, al margen de las competencias de atribución de la Unión en materia de política social, en la libertad sindical, la negociación colectiva, la protección social y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, aunque la promesa de su equiparación por la vía del progreso social, objetivo programático de la política social de la Unión desde el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, no fuera más que una mera quimera por la falta de la necesaria voluntad política, carencia que se ha traducido en un incremento de las desigualdades sociales y entre países.

La armonización de nuestro Derecho del Trabajo con la política social europea operó un notable cambio de enfoques normativos, una renovación incuestionable, muy visible en materia de seguridad y salud o de no discriminación e igualdad de mujeres y hombres.

¹² *Compromiso Social de Oporto* (sitio web de la Presidencia portuguesa, 7.5.2021).

Como consecuencia de las normas europeas de política social no es difícil reconocer en nuestro ordenamiento vigente los conjuntos normativos que, con un nivel de adecuación pleno y, en su caso, más favorable o más garantista, suficiente o, por el contrario, tardío, deficiente o nulo —como lo prueban las sentencias del Tribunal de Justicia, también de condena a España por incumplimiento de las directivas de seguridad y salud y de información y consulta— proceden de las directivas de política social. No son, desde luego, de entidad menor, sino que describen una componente esencial de los ordenamientos laborales, la componente «de política social europea», sin perjuicio del margen de maniobra de los legisladores estatales y de la formalización propia en cada ordenamiento nacional de los contenidos materiales sociales. Son expresión del impacto del Derecho social europeo, en muchas ocasiones a través del Tribunal de Justicia, en la configuración de nuestro Derecho del Trabajo, cuya finalidad se ha dirigido tanto a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores —de ahí su carácter de disposiciones mínimas de protección— como a la facilitación de operaciones de reorganización productiva y empresarial.

En nuestro ordenamiento han sido núcleos normativos vivos aquejados de una cierta inestabilidad, unos más que otros, como consecuencia del cambio obligado por las normas europeas o por su interpretación por el Tribunal de Justicia, que ha ido precisando el sentido de las directivas de política social, al ampliarse y renovarse los problemas de su interpretación y aplicación hechos valer por los órganos judiciales españoles consultantes, que, por lo general, han coincidido con el Tribunal de Justicia en el objetivo de desplegar todo el alcance posible de las normas comunitarias.

Los órganos judiciales españoles del orden social —y contencioso-administrativo en ocasiones— han sido, como señala el profesor Gárate, «los más dinámicos de los Estados miembros a la hora de demandar del Tribunal de Justicia una respuesta segura

sobre la interpretación que merecen determinados preceptos de las normas de la Unión sobre los contenidos que forman parte de la política social y decidir, en función de dicha respuesta, si la regulación nacional (estatal o convencional) de la materia o su interpretación judicial cumplen con las exigencias de las aludidas normas»¹³. No todos ellos han participado con igual intensidad en esta tarea, estando a la cabeza del disenso judicial el Tribunal Superior de Justicia de Galicia —continúa apuntando Gárate—¹⁴. La activación del mecanismo procesal de consulta prejudicial, en crecimiento imparable desde 2003, ha respondido a motivaciones diferentes, en las que sin embargo se han conjugado con facilidad el propósito judicial de disconformidad y de modificación consiguiente de la norma legal cuestionada o de su entendimiento por los tribunales superiores, y en concreto por el Tribunal Supremo, y el de denuncia de la falta de transposición o de transposición indebida de las directivas (de la Directiva 1999/70/CE, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, ejemplarmente, cuya fecha límite de transposición se cumplió el 10 de julio de 2001 y sobre la que se han seguido produciendo decisiones y cuestiones prejudiciales nuevas por órganos judiciales españoles).

La inmersión en el flujo de las decisiones del Tribunal de Justicia descubre, de nuevo el fenómeno conocido que el profesor Gárate acierta a señalar con absoluta precisión: «sería ingenuo pensar», dice, que el Tribunal de Justicia contesta siempre «de forma directa y sin reservas a lo preguntado. Hay casos en que la interpretación del Tribunal de Justicia es concreta e inequívoca y predetermina el juicio de compatibilidad o incompatibilidad del juez nacional. No es tal su modo de proceder típico, consistente en proporcionar al órgano jurisdiccional remitente información útil y suficiente para que pueda resolver el litigio principal de acuerdo con una aplicación de la normativa nacional que no

¹³ «Presentación», cit., pág. 29.

¹⁴ «Presentación», cit., pág. 32.

entre en oposición con el derecho de la Unión y la interpretación que de él haya ofrecido el Tribunal»¹⁵. No es la mejor técnica para un tribunal uniformador, cuya interpretación auténtica se impone con el arma jurídica de los principios de primacía y de eficacia directa del derecho de la Unión. La ductilidad de la decisión ha llegado a afectar incluso a la propia primacía o prevalencia de la norma comunitaria a partir de su tan traída y llevada eficacia directa, vertical y horizontal, determinante de la obligación de cumplimiento por los Estados y, en su caso, por los sujetos privados concernidos. Los derechos fundamentales como principios generales del derecho de la Unión, y después los derechos y principios de la Carta, han servido para atribuir eficacia general horizontal a las directivas sociales carentes de esa eficacia. Por su parte, los jueces nacionales pueden administrar la respuesta discrepando sobre su sentido y alcance y sobre su compatibilidad o incompatibilidad con las normas internas y la aplicación o inaplicación de estas a los casos que han de resolver hasta que entre en escena el Tribunal Supremo, que en ocasiones tampoco asegura la plena integración del derecho social de la Unión, sino que lo acoge con reticencia y lo reescribe. Los fallos del Tribunal de Justicia de oposición son, en ocasiones, claros y demandan la acción de rectificación del legislador, que no siempre se produce y menos aún temporáneamente, y de inaplicación de los jueces, lo que tampoco ha evitado la discrepancia judicial ni las visiones judiciales encontradas. Los fallos de oposición del derecho de la Unión al derecho interno son los que aquí interesan, pues activan los mecanismos para restablecer la convivencia con una doble proyección en el derecho de la Unión y en nuestro sistema jurídico en que aquel se ha integrado.

¹⁵ «Sentencia de 7 de agosto de 2018, *Colino Sigüenza*, asunto C-472/16 (ECLI:EU:C:2018:646). Sobre las condiciones bajo las cuales la reversión o el cambio de adjudicatario de un contrato de servicios constituyen una transmisión de empresa que no afecta a la licitud del despido colectivo total decidido por el adjudicatario saliente», *Las respuestas del Tribunal de Justicia a las cuestiones prejudiciales sobre política social planteadas por órganos jurisdiccionales españoles*, cit., págs. 162-163.

2. Jurisprudencia del Tribunal de Justicia y reformas legislativas

El legislador ha sido diligente en algunas materias, especialmente en los momentos iniciales de construcción de este ordenamiento (insolvencia del empleador, sucesión de empresas, retribución de las vacaciones, cómputo de la jornada de trabajo, igualdad de trato en seguridad social), pero francamente despreocupado en otros ámbitos: paradigmáticamente en la contratación de duración determinada o temporal, destacadamente en las situaciones de temporalidad en el empleo público, en que, conociendo la abultada serie de pronunciamientos del Tribunal de Justicia declaratorios de la incompatibilidad del derecho de la Unión con el nuestro propio —el Tribunal de Justicia ha puesto de manifiesto una y otra vez la falta de igualdad de las condiciones del trabajo de duración determinada y el indefinido y el exceso de temporalidad abusiva, efectos incompatibles con la Directiva 1999/70/CE—, el legislador laboral —y, especialmente, el administrativo, en el empleo público— no ha mostrado signos de inquietud, bien por apreciar que la información sobre el derecho español suministrada por el órgano judicial consultante en algún caso relevante no era la correcta y esperar su rectificación, bien por considerar la cuestión altamente comprometida para la temporalidad de nuestro mercado de trabajo y del sector público, afectante a colectivos de trabajadores y empleados públicos muy numerosos. Nos cabe el dudoso honor de ser el país destinatario del mayor número de decisiones, de oposición, del Tribunal de Justicia sobre la citada directiva, con una innegable connotación de género, y sin que el legislador haya intervenido, instalado en una «caótica pasividad legal»¹⁶, según ha denunciado la doctrina, seguida por la pasividad administrativa.

¹⁶ C. MOLINA NAVARRETE, «Sentencia de 5 de junio de 2018, *Montero Mateos*, asunto C-677/16 (ECLI:EU:C:2018:393). Estabilidad comunitaria y contratación “temporal inusualmente larga” nacional: ¿Nueva rebelión de los tribunales inferiores contra la “caótica pasividad legal” y el “orden interpretativo” (Tribunal Supremo)?», *Las respuestas del Tribunal*

Por fin, el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se propuso disponer remedio a una intolerable situación de temporalidad extrema y abusiva, aunque sin resolver todos los problemas —actuando sobre los funcionarios interinos y el exceso de temporalidad de la contratación laboral temporal, de toda la contratación laboral temporal en el sector público—, sin acabar de transponer la Directiva 1999/70/CE y su cláusula 5ª, y dándose el plazo de un año más para la adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud. Fruto del diálogo social materializado en un acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF, sus reformas han respondido al objetivo de situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8% en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas en cumplimiento del Plan nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno español, evaluado favorablemente por la Comisión Europea en la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de junio de 2021.

No es casual que, tantos años después, la Sentencia *Regajo Dans* de 9 de julio de 2015, asunto C-177/14, no haya sido ejecutada por el último legislador presupuestario, que sigue negando al personal eventual el derecho a percibir trienios. El profesor Gárate ha proclamado su queja sin dejar de apegarse a la ilusión, a no perder la esperanza¹⁷.

La lectura de las Sentencias *Rabal Cañas*, de 13 de mayo de 2015 (C-392/13), *Pujante Rivera*, de 11 de noviembre de 2015 (C-422/14), y la posterior *Marclean Technologies*, de 11 de noviembre de 2020 (C-300/19), no permite comprender los motivos de la inactividad del legislador en cuestión tan sensible como el

de Justicia a las cuestiones prejudiciales sobre política social planteadas por órganos jurisdiccionales españoles, cit., págs. 381 y ss.

¹⁷ «Presentación», cit., pág. 38.

despido colectivo, advertida y denunciada por la doctrina¹⁸, salvo que consideremos que la regulación censurada por el Tribunal de Justicia versa sobre una cuestión arriesgada para la política interna del Derecho del Trabajo, en que el movimiento de esa pieza puede obligar a una reforma entera de la institución del despido. El resultado ha sido que nuestra regulación propia, el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, asistida por la interpretación conforme de los jueces nacionales y del Tribunal Supremo, desautorizado por el Tribunal Constitucional, en la STC 140/2021, de 12 de julio, en una interpretación del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), se ha deslizado progresivamente hacia una inseguridad jurídica insostenible. Más aún en un momento histórico tan singular como el que vivimos tras la pandemia de la Covid-19, en que son obligadas las reformas legislativas por múltiples causas, de las que no es la menor la recepción de las ayudas económicas a través del marco financiero plurianual 2021-2027 y *Next Generation EU*, en particular el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. El *Componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia* del Gobierno español, que describe las «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», ignora la reforma del despido, lo que resulta inexplicable en un proyecto reformador que se orienta a los objetivos señalados, aunque diga satisfacerlos con mecanismos de flexibilidad interna.

En el Informe *España 2050*¹⁹, cuyo séptimo desafío de futuro es «resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y

¹⁸ J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, «Sentencia de 13 de mayo de 2015, *Rabal Cañas*, asunto C-392/13 (ECLI:EU:C:2015:318). Unidad de referencia para calcular los umbrales numéricos del despido colectivo»; Y. MANEIRO VÁZQUEZ, «Sentencia de 11 de noviembre de 2015, *Pujante Rivera*, asunto C-422/14 (ECLI:EU:C:2015:743). Del cómputo de los trabajadores despedidos y las extinciones asimilables a despido en materia de despido colectivo», *Las respuestas del Tribunal de Justicia a las cuestiones prejudiciales sobre política social planteadas por órganos jurisdiccionales españoles*, cit., págs. 78 y 84, respectivamente.

¹⁹ *Fundamentos y propuestas para una estrategia nacional a largo plazo*, Ministerio de la Presidencia, Madrid, 2021.

tecnológicas», se reconocen «los progresos en materia de derechos y condiciones laborales, muchos de ellos acuciados por las directrices europeas»²⁰. Tampoco se dice nada del despido, sin que nada pueda justificar ese desinterés en su reforma, pieza esencial de los ordenamientos laborales, que no goza de buena salud en el nuestro, con mayor motivo cuando se quieren diseñar unos mecanismos de sostenibilidad del empleo que empujarían al despido a la condición de *última ratio*, que nunca ha tenido en nuestro ordenamiento jurídico. Puesta esa condición, y la institución del despido, en el terreno de la legalidad ordinaria por el Tribunal Constitucional, por su STC 61/2021, de 15 de marzo, la responsabilidad es del legislador. ¡Inconcebible es ese desinterés hasta el año 2050! La crítica doctrinal ha sido severa, con razón.

La pasividad del legislador permite una reflexión última, de naturaleza jurídico-política, sobre las causas de su actitud en relación con la iniciativa política del cambio legislativo: ¿es el legislador democrático, en su caso con el acuerdo de los interlocutores sociales, el protagonista del cambio normativo, o lo son los jueces con su voluntad «impugnatoria»²¹ de normas internas, acogida por el Tribunal de Justicia? Sin duda, lo es el legislador, pero su falta de iniciativa política se explica por su desinterés reformista, incluso cuando la voluntad impugnatoria de los jueces ha fructificado en decisiones del Tribunal de Justicia, prefiriendo la vía de la «modificación judicial»²² a la utilización de su iniciativa legislativa. En casos en que, por el contrario, el interés reformista ha existido, el legislador ha ejecutado las decisiones del Tribunal de Justicia. La Sentencia WA, de 12 de diciembre

²⁰ Pág. 280.

²¹ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, «Sentencia de 29 de septiembre de 1987, *Giménez Zaera*, asunto 126/68 (ECLI:EU:C:1987:395). Inadmisibilidad del control por el Tribunal de Justicia de medidas nacionales de seguridad social y objetivos de política social», *Las respuestas del Tribunal de Justicia a las cuestiones prejudiciales sobre política social planteadas por órganos jurisdiccionales españoles*, cit., pág. 44.

²² J. M^o. MIRANDA BOTO, «El impacto de la jurisprudencia reciente del Tribunal de Justicia en la legislación española: los ajustes incumplidos», *Aranzadi Unión Europea*, núm. 5, 2018, BIB\2018\8759.

de 2019 (C-450/18), declaró la incompatibilidad de la Directiva 79/7/CEE, CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, con el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social, sobre el complemento por maternidad por aportación demográfica de las mujeres con al menos dos hijos biológicos o adoptados, beneficiarias de pensiones contributivas de incapacidad permanente en cualquier régimen del sistema de Seguridad Social nacional, al no tener derecho al complemento de pensión los hombres «en situación idéntica» («discriminación masculina»). Con rapidez digna de mención —ante la incidencia extraordinaria de la pandemia de la COVID-19 y la respuesta a sus efectos por una incesante legislación de urgencia excepcional y temporal—, la descalificación del Tribunal de Justicia se atendió por el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, que reformó el citado precepto de la Ley General de la Seguridad Social, estableciendo un complemento de pensiones contributivas para las mujeres con uno a más hijos o hijas con la finalidad de reducir la brecha de género en las pensiones, reconociéndoselo a los hombres con ciertos requisitos en combinación con una acción positiva en favor de las mujeres y una «puerta abierta» para los hombres en situación comparable²³.

La pasividad del legislador llama indefectiblemente a la actividad de los jueces y tribunales.

3. Los jueces. Inaplicaciones de leyes contrarias al derecho de la Unión

El reconocimiento del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva ha producido la judicialización del ordenamiento jurídico. Esa judicialización se ha vivificado por causa de la inserción en nuestro ordenamiento del ordenamiento jurídico de la Unión, y se ha hecho imparable con el reconocimiento de la llamada

²³ Véase exposición de motivos. La Sentencia WA fue aplicada por la STC 152/2021, de 13 de septiembre.

justicia «multinivel» propia de un mundo europeo y global, acorde a la europeización e internacionalización de las actividades productivas y del trabajo. La jurisdicción ha sido todo menos «discreta», valorada no por su falta de prudencia, sino conforme a un patrón de moderación²⁴. Su voz ha pasado a engarzarse e incluso a sustituir a la del legislador, sin limitarse a hablar por su boca, posición impropia en un Estado de normatividad constitucional, y en la actual realidad normativa europea e internacional. Y, aunque la jurisprudencia complementa el ordenamiento jurídico (art. 6.1 CC), participa en la elaboración del Derecho por defecto de ley o por exceso propio.

Por el doble mandato del derecho de la Unión y de la LOPJ (art. 4.1) los jueces y tribunales han de aplicar aquel derecho, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, debiendo garantizar su plena eficacia, de tenerla, según el sentido del fallo emitido y respetando siempre los derechos fundamentales de la Unión, aun al precio de inaplicar cualquier disposición interna contraria, sin esperar a la actuación del legislador de modificación de la ley interna o, en su caso, de la negociación colectiva.

Los fallos de oposición del Tribunal de Justicia, conducentes a la inaplicación de la norma interna contraria o incompatible, plantean una problemática de orden jurídico-constitucional en la que conviene detenerse brevemente para concluir. Si la intervención del legislador es, en los casos de desajuste, imprescindible para realizar la tarea de acomodación, los fallos de inaplicación son de importancia vital para la tutela jurisdiccional del derecho de la Unión y para nuestro ordenamiento constitucional.

El Tribunal Constitucional ha dejado de poseer el monopolio de juez de la ley, de inaplicación de la ley democrática a través de las cuestiones de inconstitucionalidad; sigue ostentando el monopolio de rechazo de la ley inválida, siendo el garante de

²⁴ A. LYON-CAEN, «Discrète juridiction», *Revue de Droit du Travail*, nº 4, 2019, pág. 217.

«la primacía de la Constitución», que «enjuicia la conformidad o disconformidad con ella de las leyes, disposiciones o actos impugnados» (art. 27.1 LOTC), aunque la ley interna impugnada responda a la finalidad de cumplir el derecho de la Unión si no se aviene a la Constitución (STC 38/2021, de 18 de febrero)²⁵. Ese fenómeno ocurrió en el arrancar mismo de la jurisdicción constitucional al tratar de definir los problemas de constitucionalidad y de legalidad ordinaria, separándolos sin poder efectuar esa separación con una limpieza tal que haya dejado desnudos los problemas de legalidad de los de constitucionalidad. Por eso ha podido decirse muy fundadamente por el profesor Ricardo Alonso García que el poder de la jurisdicción ordinaria de inaplicar la ley interna en determinados casos de primacía aplicativa de las normas europeas o internacionales «ni puede ni debe entenderse como una mutación de nuestro sistema concentrado de control de constitucionalidad de la ley»²⁶. La legitimidad democrática del poder judicial deriva de su sujeción a la ley, expresión de la voluntad popular y fuente de su independencia (art. 117.1 CE), a la ley interpretada por el Tribunal Constitucional, pudiendo ser esa ley la interna, la europea o un tratado o convenio internacional integrante del ordenamiento interno. Corresponde a los jueces y tribunales seleccionar la ley aplicable, en un conflicto de leyes, sin incurrir, en ese juicio selectivo-aplicativo, en error patente, irracionalidad ni arbitrariedad, ni en la vulneración de ningún otro derecho fundamental, y aplicarla en los términos definidos por el Tribunal Constitucional, y no en otros si el Tribunal Constitucional ha intervenido (art. 5.1 LOPJ). El Tribunal Constitucional no ha dejado de recordar que «en un sistema democrático la ley es la expresión de la voluntad popular —como se declara en el Preámbulo de nuestra Constitución— y es principio básico del sistema democrático y parlamentario hoy vigente en España»

²⁵ Caso de una ley vasca que incumplía la legislación básica estatal.

²⁶ «El control de convencionalidad: cinco interrogantes», REDC, núm. 119, 2020, pág. 48.

(STC 58/2004, de 19 de abril, FJ 8). Lo que se ha producido, sigo citando al profesor Alonso García, «es algo más sutil, consistente en ampliar el parámetro de control de las leyes, más allá de la Constitución y el bloque de constitucionalidad, a las normas de la Unión y las normas internacionales, y en atribuir el ejercicio de este a la jurisdicción ordinaria»²⁷.

El Tribunal Constitucional no es juez del derecho de la Unión, lo es el Tribunal de Justicia y lo son los órganos de la jurisdicción ordinaria. No obstante, el Tribunal Constitucional no se ha quedado al margen; no solo o no tanto de la efectividad del principio de primacía de aquel derecho, cuanto de la corrección o justeza de la inaplicación por los jueces y tribunales ordinarios de la ley interna. En su jurisprudencia más reciente, ha sistematizado los cánones —el doble o triple canon, según se mire— o parámetros de su enjuiciamiento de la inaplicación por los órganos judiciales de las leyes que entren en contradicción con el derecho de la Unión, y así ha señalado que le «corresponde [...] velar por el respeto del principio de primacía del derecho de la Unión cuando [...] exista una interpretación auténtica efectuada por el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea», un acto claro o aclarado en el sentido de la Sentencia del Tribunal de Justicia de 6 de octubre de 1982, CILFIT²⁸; «que su desconocimiento por los jueces y tribunales puede suponer la vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 CE; y que en razón del principio de primacía los jueces y tribunales ordinarios de los Estados miembros, al enfrentarse con una norma nacional incompatible con el derecho de la Unión, tienen la obligación de inaplicar la disposición nacional, ya sea posterior o anterior a la norma de derecho de la Unión [...] con independencia del rango de la norma nacional, esto es, aun tratándose de una ley, expresión de la voluntad popular, no de un mero reglamento,

²⁷ *Ibid.*

²⁸ C-283/81.

permitiendo así un control desconcentrado, en sede judicial ordinaria, de la conformidad del Derecho interno con el derecho de la Unión Europea» (STC 232/2015, de 5 de noviembre, FJ 5, que reformuló la doctrina procedente de la STC 58/2004). Los jueces y tribunales, tratándose de decisiones de órganos jurisdiccionales nacionales que no son susceptibles de recurso judicial conforme al derecho interno, deben formalizar cuestiones prejudiciales si albergan dudas objetivas, claras y terminantes acerca de la interpretación de las normas del derecho de la Unión antes de inaplicar la ley —no existiendo acto claro o aclarado— so pena de vulnerar la Constitución y el sistema de fuentes establecido, el derecho a un proceso con todas las garantías en este caso (art. 24.2) (STC 37/2019 de 26 de marzo), lo que, como bien ha visto P. Cruz, exigirá al Tribunal Constitucional interpretar el derecho de la Unión para amparar frente a la conducta omisiva del juez nacional²⁹. Lo que también ocurrirá en caso de aplicación del canon de más difícil entendimiento: pueden los jueces y tribunales dejar de plantear la cuestión prejudicial, aunque no quepa recurso interno alguno, y aplicar una ley nacional supuestamente contraria al derecho de la Unión sin vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva si su decisión es fruto de una exégesis racional y no arbitraria de la legalidad ordinaria.

En definitiva, los jueces y tribunales de la jurisdicción ordinaria no pueden inaplicar la ley interna sin elevar cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia, en caso de oposición de las normas del derecho de la Unión a nuestro Derecho, si esa oposición no está ya confirmada por el Tribunal de Justicia; o, claro es, sin plantear cuestión de inconstitucionalidad al Tribunal Constitucional si está en juego la validez constitucional de la ley o su aplicabilidad en casos delimitados.

²⁹ «¿Una forma de cooperación judicial no reclamada? Sobre la extensión del amparo a la Carta de Derechos Fundamentales de la UE», *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*, 25(1), pág. 78.

El Tribunal Constitucional tiene la llave de cierre del sistema y enjuicia la aplicación judicial del derecho de la Unión, que previamente ha situado en el terreno de la legalidad ordinaria, a través de los derechos fundamentales procesales.

¿Y la situación de los derechos fundamentales cuando hay regulación por parte de la Unión? El problema radica aquí en las decisiones del Tribunal de Justicia que se pronuncian sobre derechos fundamentales de la Carta o sobre sus principios generales invocables mediante las directivas que los regulan, lo que sucede con las directivas de no discriminación y otras de política social. El problema es, pues, el de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre política social con repercusión constitucional, que, según el Tribunal de Justicia, vincula a la jurisprudencia de los tribunales constitucionales, efecto discutido por estos. La Carta se aplica al ordenamiento interno cuando el Estado actúe en el ámbito de aplicación del derecho de la Unión conforme al artículo 51 de la Carta (en los términos de la Sentencia *Åkerberg*, ya citada, y sus matizaciones posteriores), lo que ocurrirá de ordinario; no en caso contrario. Si la regulación europea es completa, no cabe el principio de mayor favor de los derechos fundamentales internos, con la consecuencia de que los contenidos sustantivos de los derechos de la Carta «desplazan a los derechos fundamentales constitucionalmente garantizados en los Estados miembros»³⁰. Si la regulación europea no es acabada, pueden regir los derechos fundamentales estatales siempre que este control no dañe la primacía, unidad y efectividad del derecho de la Unión, «dejando de lado por el momento la alargada sombra del CEDH»³¹. La jurisdicción constitucional española tutela los derechos fundamentales de la Constitución, no, por el momento, los de la Carta —«no parece previsible que el tribunal español esté próximo a moverse de su *centrismo* constitucional»³²—, como,

³⁰ P. CRUZ, *op. cit.*, pág. 63.

³¹ P. CRUZ, *op. cit.*, pág. 64.

³² Por las razones que expone P. CRUZ, *op. cit.*, págs. 76-82.

por el contrario, se han decidido a hacer los Tribunales constitucionales de Austria y de Alemania, sin perjuicio de su cualificado valor interpretativo.

Es preciso recordar ese singular valor interpretativo que el art. 10.2 CE atribuye a los tratados y normas sobre derechos fundamentales, y a las decisiones de sus órganos de garantía establecidos en los propios tratados, en la aplicación de los derechos fundamentales reconocidos en nuestra Constitución. La interpretación del Tribunal de Justicia sobre los derechos fundamentales es instrumento hermenéutico privilegiado de las normas sobre los derechos fundamentales de nuestra Constitución.

4. Y sobre el control de convencionalidad difuso

Partiendo de las diferencias entre las estructuras y los perfiles propios del derecho de la Unión y sus garantías normativas y jurisdiccionales y el derecho de los tratados internacionales, así como de su diferente asiento en nuestra Constitución (arts. 93 y 94), es preciso reconocer puntos comunes en el desplazamiento posible de la aplicación de una norma interna por otra internacional, incluso sobre derechos fundamentales. La solución constitucional no es muy distinta a propósito del denominado control de convencionalidad difuso de las leyes internas, de su conformidad u oposición a los tratados y convenios internacionales, que, tras la jurisprudencia constitucional iniciada con la STC 140/2018, de 20 de diciembre, compete a los órganos de la jurisdicción ordinaria en ejercicio exclusivo de su función jurisdiccional (art. 117.3 CE), incluido el caso de los convenios y tratados internacionales que delimitan las normas sobre derechos fundamentales y libertades públicas de nuestra Constitución. Con el riesgo, de necesaria evitación en mi opinión, de que su definición no corresponda al Tribunal Constitucional como juez de la Constitución y de sus derechos fundamentales, condición de la que parece desprenderse en la citada resolución judicial: «casi se diría que con la genericidad de su lenguaje», el Tribunal

Constitucional «está animando a la jurisdicción ordinaria a gestionar directamente la protección de los derechos fundamentales y libertades públicas con el mantra de la mera selección del derecho aplicable al caso»³³. Si así fuera, habríamos de considerar, cuando menos, imprudente la argumentación recogida en las problemáticas líneas del FJ 6 de la decisión constitucional citada, calificando el control de convencionalidad de los jueces y magistrados de la jurisdicción ordinaria de «mera regla de selección de derecho aplicable»: «no es un juicio de validez de la norma interna o de constitucionalidad mediata de la misma, sino un mero juicio de aplicabilidad de disposiciones normativas» (FJ 6).

El problema se plantea particularmente por la interpretación judicial sobre derechos humanos o fundamentales con distintos estándares de protección en tratados o acuerdos internacionales promovida por el ánimo de obtener el mayor grado de protección posible —aunque el convenio internacional no la reconozca en todo caso y con suficiente precisión—, superior al que cabría extraer de la ley nacional. Sabido es que el Tribunal Constitucional, en una amplia utilización de la cláusula de interpretación de conformidad del artículo 10.2, ha reconocido valor hermenéutico referencial, de las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades de nuestra Constitución, a las decisiones procedentes de órganos de garantía de los tratados internacionales aun cuando «no sean resoluciones judiciales, no tengan fuerza ejecutoria directa y no resulte posible su equiparación con las Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos» (STC 116/2006, de 24 de abril, FJ 5, a propósito del Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas).

Siguiendo a la jurisprudencia constitucional tradicional, los tratados no son canon de constitucionalidad, por lo que sus contradicciones con las leyes constituyen un problema de legalidad ordinaria que solo a los jueces ordinarios compete resolver

³³ P. CRUZ, *op. cit.*, pág. 81.

por la vía de la selección de la norma aplicable, dentro de la Constitución. El «mantra» de la mera selección del derecho aplicable al caso no reserva un papel protagonista a la jurisdicción ordinaria en la definición de los derechos fundamentales. Es este un tema ampliamente debatido entre quienes predicán del control de convencionalidad difuso «la efectividad de la tutela judicial de los derechos fundamentales en plazo razonable»³⁴ y quienes perciben en dicho control de convencionalidad la posible alteración de nuestro sistema de fuentes y de justicia constitucional³⁵.

Al margen de polémicas doctrinales, el control de convencionalidad difuso no está exento del control de la jurisdicción constitucional. En el control de convencionalidad el juez ordinario sigue estando obligado «a respetar plenamente nuestro sistema de fuentes y de justicia constitucional», y, en consecuencia, de llegar a la conclusión de que la norma interna desplazada por la internacional vulnera nuestro sistema de derechos y libertades, a plantear la cuestión de inconstitucionalidad³⁶. La propia STC 140/2018, en su controvertido FJ 6, establece la sujeción del control judicial de convencionalidad a la Constitución y a la jurisdicción de amparo del Tribunal Constitucional a través del débil canon del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, que se reitera una y otra vez. En ningún caso, la jurisdicción de los derechos fundamentales y la definición de la normatividad de la Constitución puede quedar en manos de instancias judiciales, que no son las previstas por la propia Constitución, sino del Tribunal Constitucional.

El control difuso de convencionalidad, proclamado en la Sentencia 140/2018, no se traduce «en un desplazamiento del control concentrado de constitucionalidad»³⁷. O más claramente:

³⁴ L. JIMENA QUESADA, «La consagración del control de convencionalidad por la Jurisdicción Constitucional en España y su impacto en materia de derechos socio-laborales. Comentario a la STC 140/2018, de 20 de diciembre», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019, pág. 445.

³⁵ R. ALONSO GARCÍA, *op. cit.*, pág. 48.

³⁶ R. ALONSO GARCÍA, *op. cit.*, pág. 44.

³⁷ R. ALONSO GARCÍA, *op. cit.*, pág. 49.

el control de convencionalidad judicial no es, ni puede ser, un control de constitucionalidad.

La jurisprudencia constitucional sobre la aplicación del derecho de la Unión, con capacidad de desplazar la ley interna a través de las cuestiones prejudiciales, y sobre la aplicación de las normas internacionales y la preterición de la aplicación de las leyes internas, en el ámbito de los derechos fundamentales y libertades públicas de nuestra Constitución, incluido el derecho a la tutela judicial efectiva, es una jurisprudencia destinada a afirmar el control último de la jurisdicción constitucional sobre esas operaciones judiciales selectivas y aplicativas de las leyes. La soberanía de la Constitución, legitimada en su sistema de derechos y libertades fundamentales de las personas, determina que su definición vinculante corresponda al Tribunal Constitucional, que en su interpretación ha de tener en cuenta la realizada por los órganos de garantía de los tratados y acuerdos internacionales. Los controles difusos de prejudicialidad —o «europeidad»³⁸— y de convencionalidad, distintos no solo, pero también, por el papel que desempeñan las cuestiones prejudiciales, dan lugar a este complejo juego de desplazamientos normativos, que definen el momento actual y que puede que no lo hagan en un futuro por cambios en la construcción europea y en sus tratados rectores, rectificaciones de la propia jurisprudencia constitucional, reformas de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional o, claro es, y pese a que no sea una hipótesis previsible en este momento, por reforma de la Constitución.

Esta apasionante construcción jurídica sigue abierta, evolucionando siempre. Una vez que el juez constitucional no es ya el único competente para controlar las leyes, la jurisprudencia constitucional ha rehecho sus patrones de enjuiciamiento para controlar la selección de la aplicación de la ley por la jurisdicción ordinaria.

³⁸ ALONSO GARCIA, *op. cit.*, págs. 17, 32, 38, 49.

IV

Remato xa este inesquecible momento. Non podo facelo sen unha sentida evocación da miña familia, na que afortunadamente están e da que dolorosamente faltan persoas imprescindibles, que me axudaron a «adeptar a vida», que «é tan difícil», como dixo o gran poeta Celso Emilio Ferreiro en su poema «A leución» de la segunda parte de su *Viaxe ao país dos ananos*. De Galicia, sempre no corazón. Espero facerme digna da honra que se me concede, que levarei sempre comigo.

Moitas grazas.

**DISCURSO DE GABANZA DA
DOUTORANDA PRONUNCIADO POLO SEU PADRIÑO
O DOUTOR D. JAVIER GÁRATE CASTRO,
CATEDRÁTICO DE DEREITO DO TRABALLO
E DA SEGURIDADE SOCIAL
DA FACULTADE DE DEREITO**





I

Mi antigüedad en la Universidad de Santiago de Compostela y pertenencia a su área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social son las únicas razones objetivas y razonables que justifican que tome la palabra en este acto académico para efectuar la *laudatio* que debe preceder a la investidura de la profesora María Emilia Casas Baamonde como doctora *honoris causa*.

Asumo la tarea con gran satisfacción y cuarenta y tres años después de haber tenido noticia de la protagonista del acto a través de la lectura de su primer libro, que encontré en 5º curso de licenciatura, en una de mis visitas al depósito de la biblioteca de la Facultad de Derecho, cuando realizaba la tesina de grado. El libro, derivado de su tesis doctoral, defendida en 1976 y galardonada con el premio extraordinario de doctorado, lo tomé inmediatamente como modelo de lo que debería ser la mía. Años más tarde tuve ya la oportunidad de conocer en persona a la profesora María Emilia Casas Baamonde, con ocasión de su participación, como ponente, en las IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho, celebradas en Coimbra, en 1986. Su ponencia, sobre las huelgas atípicas («Greves atípicas: identificação, caracteres, efeitos jurídicos»), me causó una poderosa y positiva impresión; fue, con mucho, la más brillante y mejor en contenido

y forma. Aprovechándome de sus escritos y exposiciones en congresos, jornadas, seminarios y conferencias aprendí, como tantos, Derecho del Trabajo y los valores definitorios del buen ejercicio del oficio universitario, igual que lo hice siguiendo los escritos y exposiciones de su maestro, el profesor Manuel Alonso Olea, también doctor *honoris causa* por esta Universidad.

Construyo mi *laudatio* fijándome en los motivos por los cuales el Departamento de Derecho Público Especial y de la Empresa de la Universidad de Santiago de Compostela promovió, con el informe favorable de la Facultad de Derecho, el nombramiento de la profesora Casas Baamonde como doctora *honoris causa*. Reparo, asimismo, en que la concesión de este grado académico constituye la mayor de las distinciones universitarias y se reserva, según expresa el reglamento por el que se rige, de 2006, para «personas físicas singulares en el campo de la investigación o de la docencia» o en el desarrollo de «actividades que tengan una repercusión notoria e importante desde el punto de vista universitario en el terreno científico [...], social o político». Ambas cualidades concurren en la profesora Casas Baamonde. Es una persona singular en el campo de la docencia e investigación universitarias; posee todos los valores que permiten considerar ejemplar la labor de un profesor universitario. Asimismo, dentro y fuera del ámbito de la universidad ha desarrollado y prosigue desarrollando actividades que justifican su reconocimiento como jurista del mayor prestigio y con influjo notorio en el campo de la ciencia del Derecho y también en el campo social y político. A su condición de gran jurista suma la de gran humanista por sus convicciones y actos, así como por la formación adquirida en los estudios conducentes a la obtención de la licenciatura de Filosofía y Letras, en 1972, un año después de su licenciatura en Derecho.

Sobre su prestigio universitario y profesional, en España y fuera de España, se sustenta su condición de académica de número de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas y miembro correspondiente de las Academias de Jurisprudencia

de Colombia y Perú. También su elección, en 2017, y su reelección, en 2021, como presidenta de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y su reciente elección como presidenta de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

II

Comenzando por los que considero máximos méritos universitarios, estos van más allá de los propios de la docencia e investigación e incluyen los alcanzados en la realización de tareas imprescindibles para el buen funcionamiento de esos dos campos, como son las de gestión y las de participación en tribunales encargados de juzgar tesis doctorales y tribunales y comisiones de concursos de acceso a plazas de todas las categorías previstas por la legislación rectora del profesorado de las universidades españolas.

Por lo que concierne a la labor docente, la profesora María Emilia Casas Baamonde siempre ha desarrollado la suya a tiempo completo. La inició hace cincuenta años, en octubre de 1971, solo la suspendió durante el período de prestación de servicios en el Tribunal Constitucional (desde diciembre 1998 a enero 2011) y corresponde a las materias pertenecientes al área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Además, se ve enriquecida por el hecho de haberse llevado a cabo en diversas universidades; en concreto, en las de Valladolid, País Vasco (San Sebastián), Carlos III y, principalmente, la Complutense de Madrid, su *alma mater*. Es una labor desempeñada, de forma sucesiva, como profesora ayudante (hasta el curso 1975-1976), como profesora agregada interina, como profesora adjunta numeraria, como profesora titular, como profesora agregada numeraria y, finalmente, durante más de treinta años, como catedrática. Su nombramiento como tal, que se produjo con efectos de 21 de septiembre de 1983, marcó el hito de convertirla en la primera mujer en acceder al cuerpo de catedráticos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

No acaba todo ahí. La indicada docencia corresponde a la oficial de la licenciatura, grado, postgrado y doctorado. Ahora bien, para ser precisos también es obligado traer a colación la docencia impartida por la profesora María Emilia Casas Baamonde en títulos propios y cursos universitarios de especialización. Se está ante una docencia igualmente prolongada y cualificada; además, ha aprovechado a otras muchas universidades, en las que también ha ejercido y ejerce, pues, como profesora. Entre esas universidades figura, de forma muy destacada, la de Santiago de Compostela, en la que ha sido docente, durante veintiocho años, en el Curso Superior de Relaciones Laborales ofertado como título propio en virtud de un convenio de colaboración celebrado con el Consello Galego de Relacións Laborais.

He hecho referencia a la docencia en el doctorado de la profesora María Emilia Casas Baamonde. Se trata de una docencia no limitada a la impartida en el seno de lo que se conocían como cursos de doctorado. Incluyo en ella la muy laboriosa y delicada tarea que implica la dirección de tesis doctorales.

La calidad es el sello de la formación facilitada por la profesora Casas Baamonde. Tal formación se sustenta sobre el óptimo y más amplio conocimiento de los contenidos transmitidos. Es un conocimiento adquirido de «primera mano», resultado de su intensa y fructífera dedicación al estudio del Derecho y, en particular, del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Es un conocimiento asentado sobre una reflexión propia que no descuida la realizada por otros y que figura incorporado a los escritos que forman parte de su vasta producción científica y al mejor de los manuales españoles de Derecho del Trabajo a disposición de los alumnos y profesionales de las relaciones laborales: el *Derecho del Trabajo* redactado inicialmente por el profesor y maestro Manuel Alonso Olea. Colaboró de forma importante en la actualización de la 9ª edición del referido manual y pasó a ser coautora, revisándolo y añadiendo nuevos contenidos,

a partir de las siguientes ediciones; desde la 10ª, publicada en el año 1987, hasta la última, la 26ª, publicada en 2009. De su maestro ha mantenido viva otra preciosa obra bien conocida y manejada por los «iuslaboralistas» españoles y extranjeros, me refiero a la *Introducción al Derecho del Trabajo*, cuya 7ª edición, de 2013, revisó, renovó y amplió junto con el hijo de aquel, Enrique Alonso García. La profesora María Emilia Casas Baamonde ha hecho y hace ciencia del Derecho y la ha transmitido y sigue transmitiéndola a sus alumnos y a cualesquiera personas que sigan sus escritos e intervenciones públicas.

III

El desarrollo de la expuesta labor docente de la profesora María Emilia Casas Baamonde se encuentra acompañado, desde el primer momento, de una igualmente intensa actividad de investigación.

Asistimos a una actividad de investigación cuyos resultados, excelentes, figuran incorporados a centenares de publicaciones del mayor rigor jurídico y con innumerables y bien articuladas propuestas y aportaciones dirigidas a la actualización, modernización y mejora del sistema de relaciones laborales y, a la postre, del Derecho del Trabajo a partir de un acertado diagnóstico de la situación en cada caso sometida a examen, así como de un también acertado tratamiento de las correspondientes materias atendiendo, cuando procede, a las exigencias derivadas de la Constitución y del Derecho Social de la Unión. Tales aportaciones y propuestas despliegan su influencia, además de sobre la comunidad científica universitaria —la doctrina jurídica—, sobre los profesionales de las relaciones laborales, entre ellos los jueces —la jurisprudencia y la doctrina judicial—, y sobre la actividad normativa desarrollada por los poderes del Estado.

He tenido oportunidad de manifestar en otro lugar³⁹, y reitero aquí, que la profesora María Emilia Casas Baamonde ha cultivado y sigue cultivando de forma amplia, con gran maestría y éxito, como muy pocos, todas las parcelas o partes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lo hace valiéndose de todos los géneros de la literatura jurídica y ofreciendo un tratamiento que tiene en cuenta, de forma armónica, las normas y criterios de los tribunales nacionales, la perspectiva constitucional de los temas estudiados, las normas de la Unión y la doctrina de su Tribunal de Justicia y las normas internacionales. Cualquiera que sea la parcela que se tome, encontraremos abundantes y relevantes escritos de la profesora María Emilia Casas Baamonde, bien ensayos o artículos publicados en revistas, bien monografías y capítulos o partes de libros, bien comentarios de textos legales o de jurisprudencia (constitucional, del Tribunal Supremo y del Tribunal de Justicia) y de doctrina judicial. Son escritos de lectura obligada para cuantos pretendan tener un cabal conocimiento de las materias sobre las que se construyen.

Entre los aludidos escritos aparecen los dedicados al análisis de las continuas variaciones del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo⁴⁰; de las «fronteras móviles» de este, en expresión de la autora de aquellos, bien consciente de que la del contrato de trabajo «es una construcción jurídica en cambio permanente que remueve la obsesión constante del Derecho del

³⁹ En la «Presentación» del libro *Las respuestas del Tribunal de Justicia a las cuestiones pre-judiciales sobre política social planteadas por órganos jurisdiccionales españoles. Estudios ofrecidos a M^a. Emilia Casas Baamonde*, Universidad de Santiago de Compostela (Santiago de Compostela, 2020).

⁴⁰ Así, por ejemplo, «El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo» [en colaboración con M. RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, *Relaciones Laborales (RL)*, 2000, núms. 7 y 8], «El Derecho del Trabajo y el empleo asalariado en los márgenes: de nuevo el emprendimiento y el autoempleo» (en *RL*, 2013, núm. 11), «El Derecho del Trabajo ante las nuevas formas de trabajo» [*Derecho de las Relaciones Laborales (DRL)*, 2015, núm. 7] y «Las fronteras móviles del contrato de trabajo y la función institucional del Derecho del Trabajo: los periodistas tertulianos» (en el volumen *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Estudios dedicados al catedrático y magistrado Don Antonio Martín Valverde*, Tecnos, Madrid, 2015).

Trabajo, español y de los países europeos, por comprender el trabajo, las formas de su organización y prestación de trabajo personal para otro a cambio de remuneración; una obsesión que alimenta siempre nuevas inquietudes, pues están en juego los derechos fundamentales y legales de los trabajadores y la realización de las exigencias democráticas, además del poder simbólico y cultural de la institución esencial puesta por el Derecho para organizar el capital, el capitalismo industrial y —ahora— financiero y su modelo de regulación socio-económica»⁴¹.

A los escritos del anterior grupo se suman los centrados en el estudio detallado de cuestiones propias de las peculiaridades del sistema de fuentes del ordenamiento jurídico-laboral, tanto nacionales como de la Unión Europea e internacionales⁴². No faltan en este nuevo grupo de escritos los dedicados a los principios de ordenación del sistema normativo laboral, los cuales «funcionan como mecanismos o técnicas instrumentales para la satisfacción de los valores e intereses protegidos por el ordenamiento laboral», de modo que, «aunque contraen su actuación a la composición, ordenación y articulación del sistema de fuentes jurídico-laborales y a su aplicación a los contratos de trabajo, lejos de pugnar con su esencia, buscan hacer rendir al máximo los

⁴¹ «El Derecho del Trabajo ante las nuevas formas de trabajo», cit., pág. 710.

⁴² Se traen a colación aquí, como breve muestra de los aludidos escritos, los titulados «Sistema de fuentes jurídico-laborales y comunidades autónomas» [*Revista Española de Derecho del Trabajo (REDT)*, 1980, núm. 1], «Política legislativa y crisis económica en el Estatuto de los Trabajadores. Sobre las nuevas formulaciones de los principios de aplicación de las normas laborales» [en el volumen *Fuentes de la relación laboral y criterios de aplicación en el Estatuto de los trabajadores*, Instituto de Estudios Sociales-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Madrid, 1981)], «Las competencias laborales de las comunidades autónomas en la Constitución y en los estatutos de autonomía, y su interpretación por el Tribunal Constitucional» (RL, 1985, núm. 6), «“Doble” principio de subsidiariedad y competencias comunitarias en el ámbito social» (RL, 1993, núm. 1), «Conflictos de leyes y contrato de trabajo: el Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales» (RL, 1993, núm. 23), «El sistema normativo de la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea» (RL, 1996, núm. 8), «Normas laborales internacionales, derecho social europeo y derechos fundamentales» (RL, 1996, núm. 9), «Ley, autonomía colectiva y eficacia de los convenios colectivos» (*Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1997, núm. 3) y «¿Hacia la disponibilidad de la eficacia de los convenios colectivos?» (RL, 1997, núm. 4).

resultados o fines propugnados por este sector del ordenamiento; es la esencia del ordenamiento laboral, su finalidad institucional, la que define su operatividad y alcance»⁴³. Aunque tales principios carecen de valor normativo constitucional, «expresan valores que son plenamente coincidentes con los valores constitucionales»⁴⁴.

Igualmente propositivas, abundantes y relevantes son las publicaciones sobre los más diversos y complejos problemas y contenidos centrales de la relación individual de trabajo (contratación, nuevas formas de trabajo y de su organización, derechos y obligaciones de las partes, tiempo de trabajo, poderes del empresario, papel de los derechos fundamentales, vicisitudes del contrato de trabajo, etc.)⁴⁵, de la colocación, del empleo y de su mejora⁴⁶, de las relaciones colectivas de trabajo (sindicatos y representación de los trabajadores en la empresa, negociación colectiva, huelga y otras medidas de conflicto colectivo,

⁴³ «La transcendencia constitucional de los principios de ordenación de las fuentes jurídico-laborales» (*Derecho Privado y Constitución*, 2003, núm. 17), pág. 96.

⁴⁴ *Ibidem*, pág. 103.

⁴⁵ Así, «Sistemas de clasificación profesional, movilidad funcional y negociación colectiva» (*REDT*, 1989, núm. 89), «Los contratos de trabajo a tiempo parcial: contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo» (*REDT*, 2000, núm. 100), *Los desplazamientos temporales de trabajadores en la Unión Europea y en el Espacio Económico Europeo* [Civitas, (Madrid, 2001)], «La improcedencia del despido» (*REDT*, 2000, núm. 100), «Unidades de cálculo de los umbrales numéricos del despido colectivo, el centro de trabajo y la empresa. Los efectos de la sentencia del Tribunal de Justicia Rabal Cañas» (*DRL*, 2015, núm. 4), «Precariedad del trabajo y formas atípicas de empleo, viejas y nuevas ¿Hacia un trabajo digno?» (*DRL*, 2017, núm. 9), «La contratación temporal: problemas y soluciones. Un debate necesario» (*DRL*, 2017, núm. 11), «“Soberanía” sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres» (*DRL*, 2019, núm. 3) y «El Derecho del Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia» (*DRL*, 2020, núm. 11).

⁴⁶ Entre otras, «Formación y estabilidad en el empleo. La formación continua y su “función preventiva”» (*RL*, 1992, núm. 2), «Convergencia europea, reformas del mercado de trabajo y territorialización de las políticas y de los servicios públicos de empleo» (*RL*, 1993, núm. 2), «Derecho del Trabajo y empleo» (*RL*, 2012, núm. 4), «La eficacia y la eficiencia del Derecho del Trabajo: reflexiones sobre un Derecho cuestionado por la economía y el desempleo» (*RL*, 2014, núm. 10) y «La calidad del empleo en un mundo en transformación: ¿Qué empleo para el futuro del trabajo que queremos?» [en el volumen *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Economía Social (Madrid, 2021)].

procedimientos de solución de los conflictos colectivos)⁴⁷, de la salud laboral⁴⁸, de la administración y del proceso laboral⁴⁹ y de la

⁴⁷ Así, «Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y negociación colectiva» (REDT, 1983, núm. 13), *Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y derechos de comunicación*, Akal Editor (Madrid, 1984), «La interpretación de la Constitución, el alcance subjetivo del derecho de libertad sindical y otras cuestiones» (REDT, 1985, núm. 23), «Las huelgas atípicas en el ordenamiento jurídico español (o huelgas marginadas del tipo de derecho, constitucional y legal, de huelga)» (REDT, 1985, núm. 24), «El derecho de huelga de los Trabajadores de la Administración y su «normativa específica»» (REDT, 1986, núm. 27), «Representatividad y mayor representatividad de los sindicatos en España. ¿Un modelo en crisis?» (REDT, 1988, núm. 33), «La mayor representatividad sindical, y su moderación, en la jurisprudencia constitucional. Algunas claves para su comprensión» (RL, 1988, núms. 14-15), «Sobre el cambio de la unidad de negociación y sobre la legitimación para la impugnación del convenio colectivo» (REDT, 1989, núm. 38), «Democracia, representatividad y afiliación sindicales» [en el volumen *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Madrid, 1990)], «Jurisprudencia constitucional y representatividad sindical» (*Temas Laborales*, 1991, núms. 19-20), «La solución extrajudicial de los conflictos laborales» (RL, 1992, núms. 16-17), «La negociación colectiva europea como institución democrática (y sobre la representatividad de los “interlocutores sociales europeos”)» (RL, 1998, núm. 21), «Procedimientos autónomos de solución de los conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia constitucional» (RL, 1999, núm. 9), «La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva» [en el volumen *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (Madrid, 2002)], «La implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea (Procedimiento de negociación colectiva y diferentes modelos de implicación convenida)» (REDT, 2003, núm. 117), «25 años de jurisprudencia constitucional social: huelga en servicios esenciales y responsabilidad política» (RL, 2010, núms. 23-24), «La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos» (RL, 2013, núm. 6), «Transparencia de los sindicatos y de las asociaciones empresariales» (RL, 2014, núm. 12), «La prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa» [en el volumen *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, Lefebvre-El Derecho (Madrid, 2016)], «La necesaria reforma del Título II del Estatuto de los Trabajadores» [en el volumen *Representación y representatividad colectivas en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*, J. CRUZ VILLALÓN, M^a. R. MENÉNDEZ CALVO y M. NOGUEIRA GUASTAVINO (coordinadores), Bomarzo (Albacete, 2017)], «El modelo español de organización y representación de los trabajadores en la empresa: un modelo en crisis», [en el volumen *Sindicalismo y democracia: el «Derecho sindical español» del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después (1986-2016)*, W. SANGUINETTI RAYMOND y E. CABERO MORÁN (coordinadores), Comares (Granada, 2017)], «Eficacia temporal de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa y ultraactividad» (DRL, 2017, núm. 5) y «Los equívocos de la representatividad para negociar convenios colectivos sectoriales estatales ante la descentralización de la negociación colectiva» (DRL, 2018, núm. 5).

⁴⁸ «Derecho público y salud laboral: el régimen jurídico sancionador» (*Derecho y Salud*, 1996, núm. 1), «Valoración general de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales» [en el volumen *La ley de prevención de riesgos laborales: XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Málaga, diciembre de 1995*, Junta de Andalucía, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (Sevilla, 1996)] y «Responsabilidad empresarial por accidentes de trabajo en contratas y subcontratas. La responsabilidad civil solidaria como solidaridad impropia» (*Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2021, núm. 6).

protección social ampliamente entendida, esto es, no limitada a la proporcionada a través del sistema público de Seguridad Social⁵⁰.

Los escritos a los que vengo haciendo referencia dan cuenta, en su conjunto, de la esencia y de los fundamentos del Derecho del Trabajo, de las causas (cambios sociales, económicos, tecnológicos) y de los efectos de sus profundas mutaciones (de las ya experimentadas y de las que todavía habrá de experimentar), de la permanente sucesión de retos y desafíos a los que está llamado a dar respuesta⁵¹, entre ellos los vinculados a los avances de la

⁴⁹ Así, «¿Normalización de las acciones declarativas y recuperación del principio dispositivo en el proceso laboral?» (REDT, 1992, núm. 53), «Tutela judicial, competencia de la jurisdicción social y acceso al proceso de trabajo» (en colaboración con F. VALDÉS DAL-RE, *Derecho Privado y Constitución*, 1994, núm. 4), «La nueva Ley de Enjuiciamiento Civil y el sistema de recursos en el orden jurisdiccional social», (RL, 2001, núm. 12), «La ejecución provisional de sentencias en el proceso laboral, ¿procedimiento autónomo? y sobre el régimen peculiar de ejecución provisional de las sentencias de despido» [en el volumen *El Proceso. Laboral Estudios en homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil*, Lex Nova (Valladolid, 2001)], «Incidente de nulidad de actuaciones y recurso de amparo constitucional» (RL, 2004, núm. 2), «Jurisdicción social y jurisdicción constitucional: el renovado recurso de casación para la unificación de doctrina “común” y sus nuevas modalidades en interés de la legalidad» (RL, 2012, núm. 9), «La nueva jurisdicción social. ¿Una jurisdicción auténticamente social?» (RL, 2012, núm. 8), «La Reforma de la legislación procesal. Cambio y continuidad en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social» [en el volumen *Las reformas del Derecho del Trabajo en el contexto de la crisis económica. La Reforma Laboral de 2012*, Tirant lo Blanch (Valencia 2013)] y «Prueba ilícita y despido. Desconexión de la nulidad de la prueba lesiva de derechos fundamentales y la nulidad del despido producido con violación de derechos fundamentales» (*Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2021, núm. 4).

⁵⁰ Por ejemplo, «Igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral y Seguridad Social» [en el volumen *La Seguridad Social a la luz de sus reformas pasadas, presentes y futuras. Homenaje al profesor José Vida Soria con motivo de su jubilación*, Comares (Granada, 2008)], «El factor de sostenibilidad de las pensiones de jubilación y la garantía de la suficiencia económica de los ciudadanos durante la tercera edad» (en colaboración con M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, RL, 2014, núm. 5), *Autonomía colectiva y seguridad social (un estudio sobre la contratación colectiva en materias de seguridad social y conexas)* (Instituto de Estudios Fiscales, Ministerio de Hacienda, Madrid, 1977) y *Autónomos agrarios y seguridad social (Antecedentes históricos y evolución legislativa de la protección social otorgada a los trabajadores agrarios por cuenta propia)* (Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1975).

⁵¹ Se remite aquí, por ejemplo, a las publicaciones «Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas» (RL, 1997, núm. 2), «Transformaciones del trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del Derecho del Trabajo» (RL, 1998, núm.1), «Las transformaciones del Derecho del Trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo» [en el volumen *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar (aspectos laborales, fiscales, penales y procesales)*, Marcial Pons (Madrid, 2000)], *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa* (AA.VV., Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, «El Derecho del Trabajo, la digitalización y el trabajo a distancia», cit., y «La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, ¿una oportunidad perdida?» (DRL, 2019, núm. 7).

tecnología, la cual, «en constante evolución, está afectando a todos los ámbitos de las relaciones laborales» con cambios que no pueden dejar de tener reflejo en la estructura y en la organización del trabajo y del empleo y de las organizaciones empresariales, así como en el propio Derecho del Trabajo, «que no es el resultado automático de esos cambios, sino de la voluntad social y política que los gobierna para [...] adaptar el ordenamiento laboral y de protección social a la realidad de su tiempo»⁵². En la actividad como jurista de la profesora María Emilia Casas Baamonde y, por lo tanto, en sus publicaciones, están muy presentes los valores a cuya satisfacción debe contribuir el Derecho del Trabajo, de forma especial, los de justicia, igualdad y no discriminación⁵³ y, en general, los vinculados a los derechos fundamentales⁵⁴.

IV

Nota destacada de la actividad de investigación de la profesora María Emilia Casas Baamonde, parte de la cual discurre unida a un abundante número de proyectos de investigación competitivos en los que figura como líder o como participante activa, es

⁵² Así, recientemente, «El Derecho del Trabajo, la digitalización y el trabajo a distancia», cit.

⁵³ Véanse, por ejemplo, «Igualdad en la aplicación de la ley desigual y discriminación de la mujer» (REDT, 1992, núm. 54), «Igualdad de retribución por razón de sexo», (RL, 2002, núm. 22), «De la igualdad de retribución por razón de sexo a la eliminación de las discriminaciones: el nuevo derecho antidiscriminatorio» (RL, 2002, núm. 23-24), «La igualdad en las transformaciones y en los orígenes del Derecho del Trabajo» [en el volumen *Orígenes del contrato de trabajo y nacimiento del sistema de protección social*, coord.. G. Rojas Rivero, Bomarzo (Albacete, 2012)], «¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?» (DRL, 2017, núm. 1), «Principio de igualdad y no discriminación por origen racial o étnico» [en el volumen, *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, M^a. E. CASAS BAAMONDE y R. GIL ALBURQUERQUE (directores), Lefebvre (Madrid, 2018)], «Igualdad y no discriminación de las mujeres por sexo y género: el lenguaje de los derechos» (Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid, 2018, núm. 22), «“Soberanía” sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres», cit., «La igualdad de género en el Estado Constitucional» (*Revista de Derecho Social*, 2019, núm. 88) e «Igualdad y no discriminación en el trabajo (Artículo 14 CE)» [en el volumen *La Constitución del trabajo*, J. GARCÍA MURCIA (director), KRRK, (Oviedo, 2020).

⁵⁴ Así, recientemente, «Informar antes de vigilar. ¿Tiene el Estado la obligación positiva de garantizar un mínimo de vida privada a los trabajadores en la empresa en la era digital? La necesaria intervención del legislador laboral» (DRL, 2018, núm. 2).

la transmisión de los frutos obtenidos o, como se conoce ahora, la transferencia del conocimiento a la sociedad y, dentro de ella, a la comunidad científica. Vehículo de esa transferencia son sus publicaciones y casi quinientas intervenciones en conferencias, jornadas, seminarios y congresos nacionales e internacionales; también sus informes y actividades desarrolladas como miembro de grupos de expertos y de comisiones especializadas encargadas de formular propuestas sobre los asuntos determinantes de su constitución, todos relativos a aspectos jurídicos de las relaciones laborales.

Se deja para otro lugar su actividad como magistrada y presidenta del Tribunal Constitucional y baste recordar ahora, como muestra de lo indicado, que la profesora María Emilia Casas Baamonde ha presidido la comisión negociadora de importantes convenios colectivos⁵⁵, es miembro del colegio de árbitros del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y de la Fundación SIMA, lo fue del colegio de árbitros del Acuerdo para las Empresas del Sector Metal de INI-TENEO, ha dictado laudos resolviendo importantes conflictos colectivos⁵⁶, es autora del texto del exitoso Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (1992) e intervino, como asesora, en la elaboración del «Reglamento de funcionamiento del sistema de solución autónoma de conflictos laborales y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid». Igualmente, formó parte de la comisión de encuesta constituida para examinar la observancia por parte del Gobierno de la República Bolivariana de los convenios núm. 26, núm. 87 y núm. 144 de dicha Organización y fue miembro del grupo de expertos nombrado para la trasposición de la Directiva del Consejo

⁵⁵ Como los de TELEFÓNICA DE ESPAÑA., S. A., MAPFRE Grupo Asegurador, personal laboral del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) y Grupo ENDESA.

⁵⁶ Por ejemplo, los dictados sobre la interpretación del II convenio colectivo de los registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar y sobre la interpretación del convenio colectivo de las Cajas de Ahorro para los años 1995-1997.

94/45/CE, de 22 de septiembre de 1994, relativa a la constitución de un comité de empresa europeo o al establecimiento de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Mención especial merece su condición de miembro del grupo de expertos autor del informe «Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa», promovido por la que hoy es la Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales e Inclusión (DG V) de la Comisión Europea, concluido en 1998 y publicado en 1999⁵⁷. Merece mención especial por sus aportaciones al contenido del informe y por el mucho tiempo que le ha dedicado.

Tras la evaluación de los sistemas de relaciones laborales a la sazón en vigor en los Estados miembros, el informe se anticipa, acompañado de numerosas propuestas u orientaciones, a muchos de los cambios ya producidos o que se están produciendo en aquellos sistemas. Buena parte de las cuestiones abordadas mantienen su actualidad y son objeto de vivo debate jurídico, económico, político y social. Así, no parece discutible que sirva para afrontar los problemas ligados por el trabajo en las plataformas el preconizar, como hace el informe, «la adopción de una definición comunitaria de la noción de trabajador asalariado» y el mantenimiento del poder de calificación del contrato de trabajo por el juez en orden a «adaptar el campo de aplicación del Derecho del Trabajo a las nuevas formas de ejercicio del poder en la empresa evitando cualquier definición restrictiva de la subordinación sobre la base de un único criterio (incluso el de «dependencia económica», o de «integración en el negocio de otros»)». Igual vigencia mantienen las observaciones y propuestas realizadas en relación con la negociación colectiva, así como con la materia «trabajo y tiempo», respecto de la cual se advierte

⁵⁷ Por la *Office des publications officielles des Communautés européennes*. Manejo aquí el texto en francés.

que la deseable «individuación» de este último no significa su consecución a través del contrato y que la negociación colectiva constituye el medio más adecuado de regulación.

En fin, certero es el diagnóstico sobre los factores de discriminación entre hombres y mujeres vinculados a las transformaciones por las que atraviesa el trabajo, a los cuales se suman aquellos otros con origen en la organización del trabajo nacida con la industrialización, cuyo referente casi exclusivo era el hombre. Acertada es la conclusión: «el Derecho del Trabajo no ha conseguido poner fin a las discriminaciones»; aunque la extensión a las trabajadoras de la igualdad formal de derechos ha permitido luchar contra algunas discriminaciones, ha dejado fuera factores reales de discriminación derivados de la división sexual del trabajo y del reparto de responsabilidades domésticas; «las disparidades salariales y la sobrecarga de trabajo (la *doble jornada de trabajo*) persisten». Las recomendaciones para corregir la situación no se alejan de las que hoy en día se formulan: ampliar el esfuerzo de igualdad formal entre hombres y mujeres en todos los campos; complementar lo anterior con «medidas específicas teniendo en cuenta situaciones particulares de las mujeres y las desigualdades persistentes en la distribución de las tareas domésticas: baja por maternidad, continuidad de la carrera profesional a pesar de las interrupciones, licencias por estudios, etc.», y «prestar una especial atención a la cuestión de la representación de los intereses de las mujeres en la negociación colectiva».

V

Entre los méritos universitarios de la profesora María Emilia Casas Baamonde, también figuran, como he adelantado, los relativos a la gestión y a la participación en tribunales y comisiones.

En el campo de la gestión, su actividad comenzó en la Universidad Complutense de Madrid y tuvo continuidad en la Universidad Carlos III. En la primera de esas Universidades fue,

entre 1986 y 1989, directora del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En la segunda, desarrolló un trascendental papel; primero como miembro de su comisión gestora, órgano encargado de ejercer las «funciones de gobierno precisas para la organización y puesta en funcionamiento» y el desarrollo de las actividades académicas de dicha Universidad en su etapa inicial [art. 4.a) de la Ley 9/1989, de 5 de mayo, de creación de la Universidad Carlos III de Madrid], y también como vicerrectora de Relaciones Internacionales e Institucionales (desde la creación de dicha Universidad hasta 1995). Más tarde, como directora académica del Instituto Europeo de Relaciones Industriales; en concreto, desde el año 1996, en el que se creó en virtud de un convenio de colaboración con el entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y hasta 1998.

En fin, los tribunales y comisiones en los que ha actuado la profesora María Emilia Casas Baamonde, a menudo como presidenta, se cuentan por decenas; su número se acerca al centenar. Me refiero, obviamente, a tribunales y comisiones constituidos con el objetivo de juzgar tesis doctorales o resolver concursos de acceso a plazas de los cuerpos de profesores universitarios. Son tribunales y comisiones que corresponden a la mayoría de las universidades españolas, entre ellas y además de la Complutense de Madrid y las tres gallegas, las de Alcalá de Henares, Autónoma de Madrid, Burgos, Cantabria, Carlos III, Castilla-La Mancha, Deusto, Gerona, Granada, Islas Baleares, La Laguna, León, Lérida, Málaga, Pablo de Olavide, País Vasco, Pamplona, Pompeu Fabra, Rey Juan Carlos, Salamanca, Sevilla, Tarragona, Valencia y Valladolid.

VI

Tan intensa e igualmente exitosa e influyente como su actividad universitaria es su actividad profesional en el campo del Derecho. Esa actividad la lleva a cabo en la actualidad, desde noviembre de

2018, en el seno del Consejo de Estado, del que es consejera electiva. Más conocida es, sin duda, la realizada en el seno del Tribunal Constitucional, del que ha sido magistrada, desde diciembre de 1998 hasta enero de 2011, y también presidenta, desde junio de 2004 y hasta la segunda de las mencionadas fechas. Además de haber accedido al nombramiento de magistrada a una edad que la convierte en la más joven de las personas que han obtenido este, es la primera y, por el momento, única mujer que ha desempeñado la presidencia del referido Tribunal.

La dedicación a las tareas profesionales asumidas no ha supuesto la pérdida de contacto de la profesora María Emilia Casas Baamonde con la universidad y con quienes dentro de ella se dedican a la docencia e investigación en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ha continuado publicando y participando activamente en los foros (congresos, jornadas, seminarios) de discusión sobre contenidos propios de dicho ámbito. Por lo que concierne a Santiago de Compostela, no ha habido un año que dejase de visitarnos para pronunciar alguna conferencia o intervenir en alguno de esos foros organizados por el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de su universidad o por el Consello Galego de Relacións Laborais.

Nota destacada de su amplio período de tiempo de permanencia en el Tribunal Constitucional es la gran amplitud y densidad de la actividad jurisdiccional realizada; su máximo valor y la huella que ha dejado en la doctrina constitucional, a cuyo enriquecimiento ha contribuido, de forma clara, tanto con aportaciones originales o novedosas como de consolidación, revisión o mejora. Entre tales aportaciones abundan las que versan sobre la interpretación y el desarrollo normativo de los derechos y las libertades que reconoce nuestra Constitución y su aplicación por los tribunales ordinarios. Son aportaciones que reparan, cuando es necesario, en las exigencias de las normas internacionales sobre la materia ratificadas por España y en los criterios procedentes del Tribunal Europeo de Derechos Humanos; también en el

Derecho Social de la Unión Europea y en la jurisprudencia de su Tribunal de Justicia. Común denominador de ellas es el revelar una actitud de especial defensa de los aludidos derechos y libertades. Semejante actitud se corresponde con la que siempre ha mantenido en sus publicaciones la profesora Casas Baamonde, de interpretación y aplicación de los contenidos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a la luz de la Constitución, una de cuyas consecuencias más visibles es la necesaria consideración del contrato de trabajo (o, con mayor amplitud, de las relaciones laborales establecidas en torno al trabajo subordinado) como ámbito en el que han de desplegar su eficacia los derechos fundamentales y, por lo tanto, en el que debe operar la protección de estos.

A lo largo de sus doce años de magistrada, la profesora María Emilia Casas Baamonde ha sido ponente, salvo error u omisión, de trescientas nueve sentencias resolviendo recursos de amparo, conflictos positivos de competencia, recursos y cuestiones de inconstitucionalidad y tratando de las más diversas materias de las que conoce el Tribunal. La doctrina de las aludidas sentencias afecta, además de al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, al resto de los sectores del ordenamiento jurídico y, señaladamente, al Derecho Penal, al Derecho Administrativo (incluyo aquí los asuntos relativos a las relaciones de empleo público de naturaleza administrativa), al Derecho Tributario, al Derecho Civil y al Derecho Procesal.

De sus más de cuarenta sentencias sobre asuntos que conciernen al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, llamo aquí la atención sobre las que resuelven recursos de amparo en los que se discute la vulneración tanto de derechos constitucionales específicos de los trabajadores (libertad sindical y huelga) como inespecíficos (tutela judicial efectiva, dignidad, libertades de expresión y de información, integridad física y moral, igualdad y no discriminación, etc.). Es obvio que no puedo comentar aquí todas y cada una de ellas; sin embargo, me referiré a la

doctrina fijada por algunas de impacto bien conocido, consciente de que incurriré, muy a mi pesar, en el olvido de otras de igual impacto. Las que reseño a continuación son una muestra del buen hacer y de la excepcional finura jurídica de su ponente.

Siendo la invocación de la lesión de la tutela judicial efectiva (art. 24.1 de la CE) la más frecuente en los recursos de amparo, no extraña que en el grupo de sentencias al que acabo de hacer referencia abunden las que se pronuncian sobre el alcance del mencionado derecho en relación con las actuaciones de los tribunales laborales y teniendo en cuenta el amplio contenido que el Tribunal Constitucional ha tenido oportunidad de atribuir a aquel, comprensivo de la declaración y reparación, por los órganos de la jurisdicción ordinaria, de las vulneraciones de otros derechos fundamentales que aparezcan en el proceso y queden afectados por el fallo que pueda dictarse. Tal concepción, acorde con el canon reforzado de constitucionalidad que debe regir la determinación del cumplimiento de las exigencias de la tutela judicial efectiva cuando exista vinculación o conexión entre ella y la reparación de otro derecho fundamental en discusión, se manifiesta con especial intensidad en algunas de las sentencias en las que es ponente la profesora María Emilia Casas Baamonde. Está presente, en relación con la discriminación de la mujer (se otorga el amparo solicitado y se reconoce el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva de la recurrente «en relación con su derecho a la no discriminación por razón de sexo»), en una de las sentencias más significativas dictadas en la materia por el Tribunal Constitucional: la 92/2008, de 21 de julio de 2008⁵⁸. Tras destacar que el pobre razonamiento de las sentencias recurridas en amparo, entre ellas la de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 2006, no satisface en el caso, a pesar de estar en juego la tutela del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, las exigencias del indicado canon reforzado,

⁵⁸ Reitera su razonamiento y doctrina la sentencia 124/2009, de 18 de mayo de 2009.

concluye el Tribunal Constitucional que la nulidad del despido de la trabajadora embarazada, prevista en el art. 55.5.b) del ET (de su texto refundido a la sazón en vigor) y a declarar cuando el juzgador no aprecie la presencia de elementos que evidencien la procedencia de aquel, se impone con independencia de que el empresario conozca o no la situación de embarazo.

De la tutela de la trabajadora frente a su discriminación por razón de sexo son también muestra, entre otras, las sentencias 3/2007 y 17/2007, de 15 de enero y de 12 de febrero de 2007, respectivamente, 182/2005, de 4 de julio de 2005, y 203/2000, de 24 de julio de 2000. En la primera, la recurrente en amparo ataca la resolución judicial que había validado la decisión empresarial de no acceder, en los términos solicitados por ella, a una reducción de jornada para cuidado de un hijo menor de seis años. Analizando ampliamente, con abundantes referencias al derecho de la Unión y a la jurisprudencia de su Tribunal de Justicia, el concepto de discriminación indirecta, advierte la sentencia la insuficiencia del carácter razonable de la aludida resolución judicial y la necesidad de determinar si esta resulta o no vulneradora del ejercicio del derecho fundamental sustantivo invocado, pues «es perfectamente posible que se den resoluciones judiciales que no infrinjan el derecho proclamado en el art. 24.1 CE, por contener una fundamentación que exprese razones —de hecho y de derecho— por las que el órgano judicial adopte una determinada decisión», aunque, desde la perspectiva del libre ejercicio de derechos fundamentales como el aquí en juego (la no discriminación por razón de sexo), «no expresen de modo constitucionalmente adecuado las razones justificativas de la decisión adoptada». La realización del apuntado análisis permite concluir que la resolución atacada procedió a denegar la reducción de jornada solicitada «con base a consideraciones de estricta legalidad», omitiendo «valorar adecuadamente la dimensión constitucional *ex* art. 14 CE de la cuestión que se le planteaba». Para el Tribunal, «la dimensión constitucional de la medida contemplada en los

apartados 5 y 6 del art. 37 LET y, en general, la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa». Así las cosas, es claro que «la negativa del órgano judicial a reconocer a la trabajadora la concreta reducción de jornada solicitada, sin analizar en qué medida dicha reducción resultaba necesaria para la atención a los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve ni cuáles fueran las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa, se convierte [...] en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar y, en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo».

Por lo que respecta a la sentencia 17/2007, la trabajadora recurrente en amparo cuestiona la decisión empresarial de extinguir su contrato de trabajo por falta de superación del período de prueba debido a la disminución de su rendimiento profesional. Considera el Tribunal que la referida decisión, respaldada por los órganos judiciales, vulnera el derecho de aquella a la no discriminación por razón de sexo al tener por causa las sucesivas bajas en el trabajo ocasionadas por sus embarazos y ulteriores abortos. Una vez constatado que la empresa no logró desvirtuar los indicios suficientes de la discriminación invocada, oportunamente aportados por la recurrente, y que los órganos jurisdiccionales tampoco le exigieron prueba alguna en tal sentido, se otorga el amparo solicitado y se declara la nulidad de la extinción contractual discutida por lesiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo. Razona la sentencia reseñada, con cita de la sentencia del Tribunal de Justicia de 30 de junio de 1998 (*Brown*, asunto C-394/96), que, «si como ocurre en el caso de autos, la

extinción del contrato de la trabajadora se encuentra motivada por la disminución del rendimiento, y este último se ha cifrado sin tener en cuenta las ausencias en el trabajo por motivos derivados de su estado gestacional [...], el cese obedece a la aparición de riesgos inherentes a tal estado y, por lo tanto, debe calificarse como fundado esencialmente en el embarazo. Tal despido solo puede afectar a las mujeres y supone una discriminación directa por razón de sexo».

En la sentencia 182/2005, en la que vuelve a estar muy presente el Derecho Social de la Unión y la jurisprudencia de su Tribunal de Justicia⁵⁹, la decisión de la empresa atacada supuso el cambio de puesto de trabajo y la asignación de nuevas funciones de menor relevancia y peor remuneradas. A pesar de que la trabajadora acreditó plenamente una conexión causal entre la indicada decisión y sus sucesivos embarazos y consiguientes bajas por maternidad, la resolución judicial recurrida en amparo, dictada en suplicación, procedió a la valoración de la actuación empresarial a la luz de la legalidad ordinaria (del art. 20 del ET), obviando la limitación de las potestades organizativas del empresario que impone la prohibición de discriminación por maternidad o, en términos de la sentencia ahora reseñada, desconociendo que «la prohibición constitucional específica de los actos discriminatorios por razón de sexo determina que se habrá producido la lesión directa del art. 14 CE cuando se acredite que el factor prohibido representó el fundamento de una minusvaloración o de un perjuicio laboral, no teniendo valor legitimador en esos casos la concurrencia de otros motivos que hubieran podido justificar la medida al margen del resultado discriminatorio». Acudiendo de nuevo a los términos de la sentencia, «la conducta

⁵⁹ En concreto, la sentencia de 30 de abril de 1998, asunto C-136/1995, *Thibault*. Se recuerdan, asimismo, los convenios núm. 103 (protección de la maternidad), núm. 111 (discriminación en materia de empleo y ocupación) y núm. 156 de la OIT (trabajadores con responsabilidades familiares) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de la ONU el 18 de diciembre de 1979.

empresarial fundada en motivos expresamente prohibidos como el sexo no puede ser valorada como un mero acto de libertad o como el ejercicio de facultades habilitadas por el derecho, lo mismo que el interés empresarial latente en ese tipo de decisiones, sea del tipo que sea, no puede legitimarse a través de medidas contrarias al mandato constitucional de prohibición de la discriminación de la mujer». A la vista de lo anterior, no extraña que el Tribunal Constitucional conceda el amparo solicitado y reconozca el derecho de la trabajadora recurrente a no ser discriminada por razón de sexo. No quiero concluir esta reseña sin reproducir otra de las precisiones de la sentencia: «aunque ciertamente el art. 14 CE no consagra la promoción de la maternidad o de la natalidad, sí excluye toda distinción o trato peyorativo a la mujer en la relación laboral fundado en dichas circunstancias. La protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo».

Por último, la sentencia 203/2000 subraya la trascendencia constitucional, desde el punto de vista de la no discriminación por razón de sexo, de la negativa de un empleador público a conceder la excedencia por cuidado de hijos a una funcionaria interina. Semejante negativa es constitutiva de una discriminación indirecta por razón de sexo atendiendo, de un lado, a que los perjuicios que produce en el ámbito familiar y laboral (obstaculiza la permanencia en el mercado de trabajo) afectan mayoritariamente a las mujeres que se hallan en situación de interinidad; de otro, a que las mujeres siguen siendo las que solicitan, de forma casi exclusiva, el mencionado tipo de excedencia.

La posible consideración de la enfermedad o estado de salud del trabajador como criterio de diferenciación comprendido en la cláusula genérica de prohibición de discriminación por «cualquier otra condición o circunstancia personal», contenida

en el art. 14 de la CE, es objeto de examen por la sentencia 62/2008, de 26 de mayo de 2008, relativa a un despido basado en la pretendida incapacidad del trabajador para desarrollar su trabajo por razón de su enfermedad. La sentencia deniega el amparo solicitado por entender que en dicho despido «el factor enfermedad ha sido tenido en cuenta con la perspectiva estrictamente funcional de su efecto incapacitante para el trabajo». Parte el Tribunal de que «no todo criterio de diferenciación, ni todo motivo empleado como soporte de decisiones causantes de un perjuicio», puede entenderse incluido, sin más, en aquella cláusula genérica de prohibición de discriminación. La determinación de si un criterio de diferenciación no expresamente listado en el art. 14 CE debe entenderse incluido en la referida cláusula genérica precisa analizar «la razonabilidad del criterio, teniendo en cuenta que lo que caracteriza a la prohibición de discriminación, frente al principio genérico de igualdad, es la naturaleza particularmente odiosa del criterio de diferenciación utilizado, que convierte en elemento de segregación, cuando no de persecución, un rasgo o una condición personal innata o una opción elemental que expresa el ejercicio de las libertades más básicas, resultando así un comportamiento radicalmente contrario a la dignidad de la persona y a los derechos inviolables que le son inherentes (art. 10 CE)». En este sentido, «no cabe duda de que el estado de salud del trabajador o, más propiamente, su enfermedad, pueden, en determinadas circunstancias, constituir un factor de discriminación análogo a los expresamente contemplados en el art. 14 CE, encuadrable en la cláusula genérica de las otras circunstancias o condiciones personales o sociales contemplada en el mismo». Así ocurrirá, en el ámbito de las decisiones de contratación laboral o de despido, «cuando el factor enfermedad sea tomado en consideración como un elemento de segregación basado en la mera existencia de la enfermedad en sí misma considerada o en la estigmatización como persona enferma de quien la padece, al margen de cualquier consideración que permita poner en

relación dicha circunstancia con la aptitud del trabajador para desarrollar el contenido de la prestación laboral objeto del contrato». Sin embargo, no es ello lo que sucede cuando consta que «la empresa no ha despedido al trabajador por estar enfermo, ni por ningún prejuicio excluyente relacionado con su enfermedad, sino por considerar que dicha enfermedad le incapacita para desarrollar su trabajo, hasta el punto de que [...] de haber conocido dicha circunstancia con anterioridad a la contratación no habría procedido a efectuarla».

De muy diversa naturaleza es la cuestión resuelta por la sentencia 29/2000, de 31 de enero de 2000, sobre la facultad de una administración pública de disponer el cese de quien ocupe un puesto de libre designación y la sujeción de aquella facultad al obligado respeto de las libertades de expresión y de reunión ejercitadas por el afectado en el seno de protestas colectivas por la forma en que el empleador organizaba la actividad prestada. La sentencia recurrida, dictada en suplicación, procedió a resolver el asunto atendiendo, exclusivamente, a un argumento de mera legalidad ordinaria y, en concreto, a la libertad de la Administración pública para cesar, por pérdida de confianza, a los empleados que cubran puestos provistos por el procedimiento de libre designación. Se omitió, pues, la realización de un análisis desde la perspectiva de los derechos fundamentales sustantivos invocados, lo cual era obligado considerando que el empleado público cesado y recurrente acreditó suficientemente la existencia de indicios conducentes a una razonable sospecha de la relación entre su cese y el ejercicio de los referidos derechos fundamentales, así como que tales indicios no fueron desvirtuados por las pruebas aportadas por su empleador (la Administración no ha probado «motivos razonables y ajenos a todo propósito contrario a los derechos fundamentales»), que tampoco invocó la transgresión de eventuales límites específicos existentes en el ejercicio de la libertad de expresión y de reunión en el ámbito de las administraciones públicas, derivados del grado de jerarquización o

disciplina interna al que se encuentren sometidos sus empleados. El Tribunal Constitucional procede a realizar la tarea omitida por la resolución recurrida, lo que le lleva a otorgar el amparo y, en su virtud, a declarar la nulidad de dicha resolución y a reconocer el derecho del recurrente a la libertad de expresión y de reunión. En la fundamentación jurídica de su sentencia advierte el Tribunal que «la facultad de libre cese se encuentra limitada en el plano constitucional por los derechos fundamentales de libertad de expresión y reunión del actor, que se oponen a su remoción si la misma constituye un instrumento de represalia o sanción por el ejercicio legítimo y regular de aquellos» (o de otros de igual naturaleza, se sobreentiende).

La ya expresada relación entre el derecho a la tutela judicial efectiva y la reparación de otros derechos fundamentales en discusión aparece también, a propósito del derecho de huelga y de un aspecto de tratamiento hasta entonces inédito, en una serie de sentencias de Pleno, de alguna de las cuales fue ponente la profesora Casas Baamonde. Me refiero a las sentencias 75/2010 y 76/2010, ambas de 19 de octubre de 2010, y 98/2010 a 112/2010, estas últimas de 16 de noviembre. La entonces presidenta intervino como ponente, expresando, pues, el parecer de la Sala Primera del Tribunal Constitucional, en las 76/2010, 107/2010 y 110/2010. En las tres, igual que en las demás de la serie, el Tribunal considera lesivo del derecho de huelga de los trabajadores de una empresa subcontratista el que la empresa principal rescinda, aun sin connivencia con la primera, la contrata concertada con ella ante la huelga mantenida por los trabajadores destinados a la ejecución del encargo y provoque, con su decisión, la extinción de los contratos de trabajo de obra o servicio determinado celebrados con tales trabajadores por una duración coincidente con la de la contrata. Razona al respecto el Tribunal que las garantías de indemnidad que la CE y la ley ofrecen a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos fundamentales no desaparecen en los supuestos de subcontratación; si así fuese, «se originaría una

gravísima limitación de las garantías de los derechos fundamentales de los trabajadores en el marco de procesos de descentralización empresarial, cuando no directamente su completa eliminación, lo que resulta constitucionalmente inaceptable».

Concluyo este breve repaso de las sentencias en las que ha intervenido como ponente la profesora Casas Baamonde haciendo referencia a otras tres sobre cuestiones propias de las relaciones colectivas de trabajo y relativas a la libertad sindical: la 70/2000, de 13 de marzo de 2000, la 225/2001, de 26 de noviembre de 2001, y la 229/2002, de 9 de diciembre de 2002.

En la sentencia 70/2000, el Tribunal Constitucional debe determinar si es o no contraria a la libertad sindical del recurrente, delegado sindical, la decisión de un servicio público de salud de condicionar al cese de aquel como liberado sindical su mantenimiento en la plaza de administrativo obtenida en situación especial en activo⁶⁰. A la vez que confirma que «el derecho que tienen determinadas secciones sindicales de empresa a estar representadas por delegados sindicales, con las competencias y garantías que les atribuye el art. 10.3 LOLS, [...] no integra el contenido esencial del derecho de libertad sindical, sino que forma parte del llamado contenido adicional», el Tribunal deja claro que el recurso de amparo también es vía utilizable para recabar la tutela frente a la lesión de las facultades integrantes de este último contenido. Despejado así el camino para entrar en el fondo del asunto, advierte la sentencia que la acumulación de los créditos horarios por un delegado sindical y la posibilidad de acceder, en su virtud, a la condición de liberado sindical constituye «una decisión interna de cada sindicato en aras de un eficaz desarrollo de su actividad sindical en la empresa y fuera de ella», de modo

⁶⁰ De acuerdo con la normativa a la sazón aplicable (el art. 48 del Estatuto del personal sanitario no facultativo de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, aprobado por la Orden de 26 de abril de 1973), era situación especial en activo la del personal que, siendo titular en propiedad de una plaza, aceptara voluntariamente desempeñar otra en la Seguridad Social con carácter temporal y en virtud de una designación «por razones especiales o de urgencia».

que «la privación empresarial de la facultad de que se trata podrá entrañar la violación del derecho de libertad sindical consagrado en el art. 28.1 CE al estar afectado el derecho de autoorganización sindical y el de actividad sindical del representante sindical»; asimismo, «una exclusión general y abstracta de los representantes sindicales liberados para ocupar una plaza en situación especial en activo podría igualmente implicar una discriminación en su promoción económica y profesional» contraria a aquel derecho fundamental. Partiendo de tales presupuestos, se examina si la limitación de dicho derecho provocada por la cuestionada decisión del servicio público de salud cumple con los requisitos de adecuación, razonabilidad y proporcionalidad que la harían admisible. No descubriendo elementos que acrediten el cumplimiento de los mencionados requisitos, el Tribunal aprecia lesión de la libertad sindical y otorga el amparo solicitado.

En la sentencia 225/2001, el objeto del recurso versa sobre las relaciones entre la autonomía colectiva y la individual y, en concreto, sobre la supuesta vulneración del derecho fundamental de libertad sindical, de cuyo contenido esencial forma parte el derecho de los sindicatos a la negociación colectiva laboral, provocada por la actuación unilateral de una empresa de establecer para un grupo de trabajadores (los mandos intermedios), mediante pacto individual celebrado con cada uno de ellos, un sistema de retribución, jornada y horario distinto del previsto en el convenio colectivo aplicable, que resulta ser de empresa. El Tribunal recuerda que el empresario, unilateralmente o en concierto con los trabajadores individualmente considerados, aunque puede incidir en la disciplina de las relaciones laborales, «no podrá hacerlo frente al derecho a la negociación colectiva del sindicato, lo que incluye el respeto al resultado alcanzado en el correspondiente procedimiento de negociación y a su fuerza vinculante, así como la sujeción a los procedimientos de modificación convencional establecidos»; ello es así, «de manera señalada, en el caso de un convenio colectivo de empresa, resultado de la libre nego-

ciación y acuerdo entre la propia empresa y los representantes de los trabajadores, cuya alteración posterior por el empresario que lo ha pactado mediante el recurso a la autonomía individual en masa desconoce su fuerza vinculante garantizada por la Constitución, así como la configuración normativa ordinaria de la estabilidad del convenio colectivo y de las instituciones que velan por la paz laboral». La aceptación de los trabajadores individuales no sirve para evitar la quiebra de la referida fuerza vinculante del convenio colectivo y, por lo tanto, no excluye la posible vulneración del art. 28.1 CE. Pues bien, proyectando sobre el caso la rica doctrina constitucional sobre el tema, la sentencia ahora reseñada aprecia lesión de la libertad sindical y otorga el amparo solicitado considerando: 1) que las condiciones de trabajo afectadas (jornada, horario y salario) constituyen contenido relevante de la negociación colectiva y disponían de una regulación precisa en el convenio colectivo afectado; 2) que la actuación de la empresa supuso una manifiesta sustitución del régimen establecido en ejercicio de la autonomía colectiva; y 3) que el posible carácter más favorable de la propuesta empresarial aceptada individualmente (por los mandos intermedios) cede ante la objetivamente alteración cualitativa del referido régimen operada sin intervención de los representantes de los trabajadores. En otros términos, la pretendida mejora de aquella propuesta carece de virtualidad a efectos de neutralizar la lesión producida con la modificación del convenio colectivo al margen de los sindicatos que lo negociaron y de los procedimientos admitidos por el derecho.

Por último, la sentencia 229/2002 versa sobre el alcance del derecho del delegado sindical a optar entre la readmisión o indemnización en el caso de ser objeto de un despido declarado improcedente. Vuelve aquí a aflorar la relación entre el derecho a la tutela judicial efectiva y la reparación de otros derechos fundamentales pedida ante la jurisdicción ordinaria. Se discutía en el caso si el mencionado derecho subsiste cuando el despedido pierda la condición de delegado sindical en fecha cercana al mo-

mento de su despido, por destitución decidida por la sección sindical de la que forme parte. Aunque aceptó el mantenimiento del derecho durante el año siguiente al cese en la condición de delegado sindical, la resolución recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y de casación para la unificación de doctrina, entendió que ello no operaba en el caso de cese por destitución, por ser esta equiparable a la revocación del mandato del representante unitario a la que se refiere el art. 68.c) del ET. En suma, el Tribunal Constitucional debe resolver si el efecto de esa equiparación, admitida de forma incondicionada por la resolución judicial recurrida en interpretación de la legalidad ordinaria, es o no lesivo de la libertad sindical; se comprende, pues, que aquel no limite su análisis a la simple evaluación de la razonabilidad de la aludida resolución judicial. Para el Tribunal Constitucional, la interpretación de que se trata no favorece la efectividad del derecho fundamental en juego (la libertad sindical). Tal interpretación, que hace «equivaler toda destitución a la revocación del mandato, produce un notable desequilibrio en el régimen de garantías que tienen atribuidas las representaciones sindicales en el seno de la empresa y, especialmente, los delegados sindicales, desequilibrio contrario a lo establecido por nuestra Constitución y las normas internacionales aplicables en esta materia». Asistiendo a una interpretación lesiva de la libertad sindical, procede otorgar el amparo solicitado y anular la resolución judicial que la acogió.

VII

La expuesta síntesis de los méritos universitarios y profesionales de la profesora María Emilia Casas Baamonde muestra su *auctoritas* y su compromiso con la universidad y la sociedad, especialmente a través de la defensa de la democracia y de sus instituciones, así como de los valores de la justicia y de la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos del desarrollo de la per-

sona. Son méritos que explican, por sí mismos, la muy larga lista de distinciones y premios recibidos. Es doctora *honoris causa* por la Universidad Carlos III de Madrid, por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y por la Universidad de Málaga; asimismo, está en posesión de la Medalla de Oro de Galicia, de la Gran Cruz de la Real y Distinguida Orden Española de Carlos III, de la Gran Cruz de la Orden de San Raimundo de Peñafort, de la Medalla de la Orden del Mérito Constitucional, de la Medalla de Honor del Colegio de Registradores de España y de la Medalla del Consello Galego de Relacións Laborais. Ha sido galardonada, entre otros premios, con el de Honor de Women in a Legal World (2019), otorgado en atención a la labor desempeñada por mujeres profesionales que apuestan por la igualdad en el mundo del Derecho y de la justicia; el Fernández Latorre (2017), concedido por La Voz de Galicia en reconocimiento a su trayectoria en el ámbito jurídico; el Victoria Kent (2017), por su contribución a la consolidación de la democracia en España; el Premio Avanzando en Igualdad (2008), otorgado por la Federación de Servicios Públicos de UGT-PV; el Premio Aequitas (2007), concedido por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia, el Premio Extraordinario de Honor por toda una trayectoria de dedicación y prestigio en el ámbito jurídico-laboral, otorgado por la Asociación Nacional de Abogados Laboralistas (2007), y el XII Premio Pelayo para juristas de reconocido prestigio (2006).

VIII

No puedo finalizar esta *laudatio* sin llamar la atención sobre la vinculación y el compromiso de la profesora María Emilia Casas Baamonde con Galicia y sus universidades y, en particular, con la Universidad de Santiago de Compostela. Viene colaborando en las actividades del Consello Galego de Relacións Laborais desde la creación de este órgano de participación institucional. Tal colaboración se extiende tanto a las tareas formativas y de orga-

nización de jornadas y seminarios a cargo de dicho órgano como a su función de promoción de la negociación colectiva, campo en el que, además de ser autora, según ya he indicado, del texto del Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo suscrito en 1992, participó de forma intensa y activa en los debates conducentes al texto vigente de dicho Acuerdo. Por lo que respecta a la Universidad de Santiago de Compostela, además de haber sido docente en veintiocho ediciones del Curso Superior de Relaciones Laborales, ofertado como título propio por dicha Universidad, su disponibilidad a pronunciar conferencias o a participar en jornadas por invitación de los profesores del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social no puede ser mayor. Asimismo, su intervención ha sido determinante para que la Facultad de Derecho acogiera, en 2018, el XXVIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, coincidente con la conmemoración de los cincuenta años de creación de esa Asociación. Lo fue también para que la misma Facultad contase, a finales de 1997, con su presencia y con la de los demás miembros del grupo de expertos encargados de elaborar el informe sobre «Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa», promovido por la entonces Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales de la Comisión Europea. La antigua Sala de Juntas de la Facultad fue lugar de reunión de dicho grupo de expertos para debatir sobre las cuestiones tratadas en su informe. En fin, no es una anécdota el nombramiento y la participación de la profesora María Emilia Casas Baamonde en tribunales y comisiones encargadas de juzgar el acceso a plazas de profesores de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela. Fue vocal del tribunal que juzgó, en noviembre de 1992, mis pruebas de acceso a la plaza de catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Un tribunal de lujo, por su participación y por la del profesor Manuel Alonso Olea, que

lo presidió. Comisiones de lujo fueron también, por desarrollarse bajo su presidencia, las que este mismo año han juzgado los concursos de acceso a sendas plazas de profesor titular de universidad de la profesora Yolanda Maneiro Vázquez y del profesor José María Miranda Boto.

IX

Sobre los expuestos méritos se sustentó la solicitud de nombramiento como doctora *honoris causa* presentada el 10 de octubre de 2018 por el Departamento de Derecho Público Especial y de la Empresa. Sobre los expuestos méritos se aprobó en el consejo de dicho Departamento, por asentimiento, la solicitud y se emitió informe favorable de la junta de la Facultad de Derecho. Basándome en tales méritos solicito para la profesora María Emilia Casas Baamonde, aquí y ahora, la concesión del grado de doctora *honoris causa*.

Merita eius, magisterium, et opera pro ea loquuntur.

DISCURSO DE BENVIDA
Á NOVA DOUTORA **HONORIS CAUSA** PRONUNCIADO
POLO EXCMO. SR. REITOR MAGNÍFICO
DA UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA
PROF. DR. D. ANTONIO LÓPEZ DÍAZ





Hai cen anos, o 12 de maio de 1921, finaba en Madrid Emilia Pardo Bazán, unha muller polifacética. Foi novelista, crítica literaria, poeta, editora, catedrática de Universidade e precursora na defensa dos dereitos das mulleres, cun compromiso feminista moi centrado na importancia da educación. Unha muller, sen dúbida, que viviu e loitou como muller nun mundo de homes.

Esta galega, que alternaba as súas estadías en Galicia entre a residencia da Rúa Tabernas na Coruña e o Pazo de Meirás, mandado construír por ela mesma en 1893 nos terreos herdados da súa familia, non puido estudar na universidade do século XIX. Como é ben sabido, ata 1882 nin se chegara a contemplar que as mulleres puidesen acceder á universidade. Nesa lagoa legal, Concepción Arenal, outra galega de referencia, viuse obrigada a asistir vestida de home á Universidade Central tralo que, logo dun gran escándalo para a época, foi autorizada polo reitor para rematar os seus estudos. Ese baleiro rematou en 1882, cando a Real Orde do 16 de marzo resolve expedir os títulos ás mulleres que o soliciten sempre que estiveran matriculadas naquel momento (por esta vía obtiveron os títulos Elena Maseras, Dolores Aleu e Martina Castells, as tres estudantes de Medicina na Universidade de Barcelona) pero, ao mesmo tempo, prohibe que poidan matricularse a partir dese momento en adiante.

Logo duns anos de normas contraditorias, trala Real Orde de 11 de xuño de 1888 permíttese que as mulleres poidan cursar estudos en institutos e universidades despois de conseguir un permiso da superioridade e como alumnas de ensinanza privada. Esta normativa discriminatoria, tanto no acceso coma no réxime de estudos, que impedía ou dificultaba a presenza das mulleres nas aulas, mantívose ata 1910. Só 53 mulleres conseguiron a licenciatura neste anos. Entre elas , outra galega, Manuela Barreiro Pico en Farmacia, no Santiago de 1901.

A Real Orde de 8 de marzo de 1910 derroga a de 11 de xuño de 1888 e dítase sendo Ministro Romanones. Nela moito tivo que ver Emilia Pardo Bazán, que accedera pouco antes á condición de Consejera de Instrucción Pública e que, por primeira vez, decretou o acceso das mulleres á Universidade en condicións de igualdade. Foi un primeiro gran paso dun feminismo que, no noso país e a diferenza doutros nos que se centraba no logro de dereitos como o de sufraxio, puxo o foco no acceso á educación en condicións de igualdade, un proceso que, como sinalaba Concepción Arenal no congreso pedagóxico de 1892, requiría que os homes se fosen civilizando, pois «sería fuerte cosa que los señoritos respetasen a las mujeres que van a los toros y faltaran a las que entran a las aulas».

Dona Emilia petou con forza ata tres veces na porta da Real Academia Española, pero non puido botala abaixo. Non se abriría para unha muller ata 1978 coa incorporación de Carmen Conde.

Pero o carácter pioneiro da Pardo Bazán tivo tamén outro recoñecemento, o de ser nomeada catedrática de universidade a pesar da dura oposición das instancias universitarias, aínda que, formalmente, foi nomeada «catedrático», o que incluso fixo que recibise algunha crítica. Foi así como se converteu na primeira muller en acceder a esta condición, tomando posesión o 16 de maio de 1916 da Cátedra de Literatura Contemporánea das Linguas Neolatinas a través do procedemento especial previsto na

Lei Moyano, que abría esta porta, ligada á docencia de doutoramento, a quen non tivera título universitario.

Atopámonos hoxe no Paraninfo da Universidade, salón que recibe tal denominación dende a visita real de Isabel II a este edificio da institución con ocasión da viaxe que a raíña fixo a Galicia entre o 1 e o 14 de setembro de 1858, tamén ano santo, como este 2021. Esta estancia actual foi aberta ao público en 1906 e hoxe, 115 anos despois, con ano e medio de retraso sobre o inicialmente programado por mor desta pandemia que encadea picos e vaos e nos segue a desafiar como sociedade, vestímonos de gala para celebrar a incorporación ao noso Claustro de Doutores *Honoris Causa* doutra Emilia, Casas Baamonde. Ela será a segunda muller con esta distinción, dun total de 82 doutores *honoris causa*, xunto a Nélida Piñón, incorporada en 1998, ano no que se inaugurou a galería onde hoxe brillan os doutores. Unha galería na que profesora Casas vai acompañar tamén ao seu mestre Alonso Olea, que, como xa se ten sinalado, ingresou neste Claustro o 14 de xuño de 1996, no curso en que esta Universidade conmemoraba o seu V centenario baixo o lema de *Gallaecia Fulget*.

Tamén este edificio da Universidade conecta as dúas Emílias. Aquí estiveron radicados ata 1978, en que se mudaron ás instalacións actuais, os estudos de Dereito, nos que sobresa Casas Baamonde. Tamén neste edificio tivo contacto Pardo Bazán coa Universidade xa que nel puido consultar os fondos da nosa biblioteca, contando cun permiso especial do reitor Casares Rodríguez, tamén orixinario de Monforte, para acceder fóra do seu horario habitual e, aquí tamén, comezou e rematou os estudos de Dereito o seu marido José Quiroga y Pérez de Deza.

Vimos de escoitar a *laudatio* que de Emilia Casas fixo o seu padriño nesta cerimonia, o profesor Gárate Castro, outro exemplo de vocación universitaria, docente, investigadora e de xestión, ao que engade esa relación persoal e profesional coa nosa flamante doutora, que ambos souberon elevar a vínculo

institucional. Grazas, profesor Gárate, por este galano que engrandece a nosa Universidade. Sumamos ao noso claustro a unha galega, xurista, humanista, pero igualmente, ou quizás por iso, pioneira e loitadora comprometida pola igualdade de mulleres e homes.

Unha xurista con maiúsculas, admirada e recoñecida polos seus colegas, do que dá fe, ademais deste paraninfo ateigado de birretes e mucetas nesta marea vermella procedente de toda España, ese *liber amicorum*, preparado con esmero e que testemuña ese aprecio personal e profesional e que a pandemia impediu que puideramos presentar coincidindo con este acto de investidura. E unha boa mostra dese talento e rigor no manexo das categorías xurídicas é a lección que vimos de escoitar na que se formulan acertadísimas reflexións sobre os problemas que o dereito da Unión e as normas convencionais introducen dende o punto de vista da aplicación da lei e do seu control. A pirámide kelseniana, centrada na idea de validez das normas, resulta insuficiente para dar solución á ordenación de normas procedentes de diversas canles de lexitimidade. Xorden así a inaplicación, ou o control de convencionalidade da lei, como novos criterios de selección da norma aplicable, que requiren á súa vez mecanismos de control xurisdiccional. So alguén que acredita unha traxectoria investigadora, docente e tamén o exercicio da maxistratura constitucional pode trasladar propostas tan refinadas para problemas que tensan as costuras das categorías tradicionais.

Por se o estudio do Dereito, e particularmente das relacións laborais, non fose unha acreditación suficiente desa preocupación polos valores humanos, quixo reforzalos compaxinando os estudos de Filosofía, a que puido ser a súa chamada inicial, cos de Dereito, amablemente suxeridos polo seu pai e que se converterían na súa definitiva vocación. Aínda lle sobrou tempo para dedicalo a outras actividades tamén moi significativas en prol das liberdades e da igualdade, como a súa aposta polo fútbol feminino.

E neste mundo do Dereito, na Universidade e fóra dela, tocoulle a Emilia Casas xogar de ariete, rompendo portas e teitos non sempre de cristal. Foi a primeira catedrática de Dereito do Traballo e da Seguridade Social, con pouco máis de trinta anos e a primeira presidenta da Asociación Española de Dereito do Traballo e da Seguridade Social, dende 2017, e da Sociedade Internacional, dende 2021. Tamén con só corenta e oito, a máis nova e a segunda muller en conseguilo, accedeu á maxistratura ao Tribunal Constitucional, sendo elixida posteriormente como primeira presidenta e única ata o momento. Por esa mesma porta entraron outras seguindo a estela que abrira Gloria Begué. En calquera caso, aínda son só oito fronte a cincuenta e nove homes trala última renovación. Como ten dito a nosa nova doutora recentemente «algo non vai ben cando se ten estendido unha clara desproporción do home fronte á muller nun tribunal que non pode interpretar a Constitución á marxe das mulleres».

Ese mesmo compromiso coa igualdade efectiva puido tamén comprobarse na súa función xurisdiccional, como ten salientado na súa *laudatio* o profesor Gárate, na que tratou de superar así un ordenamento baseado en relacións patriarcais que provocan illamento e invisibilidade das mulleres relegadas a traballos familiares non remunerados como algo natural nun mundo naturalmente desigual. E, como ten sinalado nun escrito recente, «han de darse por superados los tiempos del igualitarismo formal y de los valores abstractos, debiendo pasarse con decisión al logro de la igualdad real o sustancial de las personas, mujeres y hombres». Non podemos resignarnos a que pasen outros cen anos ata lograla.

Hoxe, e particularmente no ámbito das institucións e administración públicas, precísase esforzo colaborativo entre as institucións para traballar cara á igualdade efectiva das mulleres no sector público, pois se ben a súa presenza no conxunto das administracións públicas é maioritaria na última década, e continúa avanzar, segue a haber unha fenda na ocupación de postos

directivos, que non chega ao 30%, e a fenda salarial segue a ser evidente, como hoxe mesmo se ven de publicar nun xornal nacional.

Tamén debemos apostar por unha posición inequívoca das administracións públicas, e conseguintemente das universidades, na defensa da igualdade. É, ademáis, urxente nun momento no que mesmo dende algunhas voces da escena política se nega de forma sistemática a discriminación experimentada polas mulleres.

Na USC temos un contexto diagnosticado e claramente definido nos informes e estudos publicados sobre a igualdade nos anos 2007, 2012 e 2016, que demostran unha evolución positiva nalgúns dos aspectos enunciados, aínda que convén destacar algunhas cuestións nas que a desigualdade segue constituíndo unha fenda aínda moi significativa. Por iso vimos de aprobar este mesmo ano o III Plan de Igualdade, como unha ferramenta necesaria para seguir avanzando cara a esa imprescindible igualdade efectiva.

Entre o estudantado, a Universidade de Santiago presenta as porcentaxes de presenza feminina máis elevadas das universidades públicas españolas, acadando o 62,4 % nos estudos de grao e estando igualmente por enriba do 50 % tanto en mestrado como en doutoramento. A pesar deses datos globais aínda se perciben algunhas fendas de xénero relacionadas cos roles que socialmente se atribúen a mulleres e homes. Así, os estudos asociados ao ensino e aos coidados, como Enfermaría, Traballo Social ou Educación Infantil, seguen a ser áreas formativas profundamente feminizadas, mentres que os graos técnicos como as enxeñarías ou a arquitectura persisten como áreas masculinizadas, malia o avance imparabile da matriculación de mulleres nas titulacións de ciencias.

Ao mesmo tempo, a presenza nos lugares de tomas de decisión colectivas e os cadros de honra de persoal seguen a presentar un desequilibrio en termos de ratios igualitarias, aínda que nos últimos anos tense avanzado na dirección correcta

conseguindo un maior equilibrio grazas ao acceso de máis mulleres a estes contextos.

Dentro do noso persoal docente, o 42,9 % son mulleres, 1,5 puntos por enriba da media das universidades públicas, mentres que entre o PAS a ratio sobe ata o 56,7 .

Ora ben, unha análise máis detallada da presenza de mulleres nas diferentes figuras de profesorado na nosa Universidade mostra unha liña decrecente conforme se avanza na carreira académica. Así, mentres que as mulleres ocupan o 59% dos postos de profesorado axudante doutor, a súa presenza baixa ao 50% e ao 45%, respectivamente, do profesorado contratado doutor e do profesorado titular, para caer a un exiguo 28% no caso do corpo de catedráticos e catedráticas de universidade.

Así e todo, hai algúns indicadores que indican que a situación está evolucionando na liña de reverter unha situación a todas luces insatisfactoria. Así, por cinguirnos á categoría que representa o cumio da carreira académica, podemos ver que das persoas que na nosa Universidade accederon á condición de catedrático ou catedrática nos últimos cinco anos as mulleres representan xa o 48%. En calquera caso, convén termos presente que datos esperanzadores coma este non nos deben levar á auto-compracencia nin a baixar a garda, senón a redobrar o esforzo e a perseverar no empeño de atinxir unha igualdade que a institución debe asumir como un imperativo ético.

Por canto á investigación, de novo se produce unha desigualdade notable nos postos superiores, xa que as direccións dos grupos de investigación están ocupadas, maioritariamente, por homes. Aínda que se producen picos na captación de recursos por grupos cunha muller como líder, estes datos non marcan tendencia senón que poden interpretarse como excepción a unha norma na que son os compañeiros homes os que copan o financiamento para desenvolver proxectos de investigación, o que ten unha influencia directa sobre os temas que se abordan nestas pescudas.

Pero os traballos, a loita en clave igualitaria e os esforzos colectivos, comezan a dar o seu froito en aspectos nos que se presenta un avance dentro deste diagnóstico xeral sobre a igualdade na USC. Así, na oferta académica, produciuse unha ampliación significativa das materias nas que se inclúe a perspectiva de xénero. Se en 2008 eran apenas nove as materias nas que mencionaba explicitamente esta perspectiva, en 2012 xa se computaban cento dezoito, con graos nos que en todas as materias ofertadas se tiña en conta a perspectiva de xénero. Os datos seguiron avanzando logo dese cambio de tendencia hai xa dez anos e hoxe, a USC é, cada vez, un pouco máis igualitaria e feminista, aínda que queda camiño por percorrer.

Remato xa. E volvo a referirme á nosa flamante doutora. Por se os méritos fosen poucos, Emilia Casas é tamén unha galega boa e xenerosa, distinguida coa medalla de Galicia que, a pesar de que as circunstancias familiares a obrigaron a moverse, non perdeu nunca a referencia: Monforte de Lemos, a onde lle gusta vir e tomar aire, porque é a terra do seu clan. É unha galega que presume de sentidiño, ese sentido común propio desta terra, que é medida, tolerancia e respecto, e que tomou como lema de vida estas verbas de Cunqueiro: «Na aspereza da vida cotiá, soñar é necesario e perder o tesouro dos ensoños é perder o meirande dos tesouros do mundo». Querida Emilia, non deixes nunca de soñar.

Recolle este volume
os discursos pronunciados
no acto de investidura
de D^a. María Emilia Casas
como doutora *honoris causa*
pola Universidade de Santiago de Compostela.



Safu do prelo na primavera de 2022

