

EDITORIAL

EL DERECHO DEL TRABAJO EN LOS TIEMPOS DE DON MANUEL ALONSO OLEA

Joaquín GARCÍA MURCIA

Director de la Revista *Foro*
Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad Complutense de Madrid
jgmurcia@der.ucm.es

1. Nacido el 19 de junio de 1924 y fallecido el día 23 de febrero de 2003, don Manuel Alonso Olea es considerado de manera unánime como el definitivo creador de la Ciencia del Derecho del Trabajo en España. Además de Letrado del Consejo de Estado y del Instituto Nacional de Previsión, fue catedrático de esa disciplina desde el año 1958, y, junto a la incommensurable labor universitaria que desde entonces desarrolló, ejerció los cargos de Director General de Empleo, Director General de la Jurisdicción de Trabajo y Presidente del Tribunal Central de Trabajo. En su calidad de experto laboral, asistió como representante de España a diversas Conferencias de la OIT en Ginebra y formó parte del Comité Económico y Social de la ONU. Fue miembro de número de la Real Academia de Ciencias Morales y Jurídicas y de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, participó en la creación de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, y fue socio fundador y vitalicio de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la que llegó a ocupar su Presidencia. Impulsor y director de la *Revista de Política Social* y de la *Revista Española de Derecho del Trabajo*, fue autor de una obra intelectual incomparable e inigualable, tanto por su envergadura como por su calidad y su grado de influencia en el laboralismo nacional e internacional. Dos cuidadas publicaciones con fines de homenaje, ambas editadas por el Ministerio de Trabajo, pueden atestiguarlo sin necesidad de mayores averiguaciones: la que lleva por título *Manuel Alonso Olea. La persona y la obra*, y la que se nos ofrece dentro de la *Semblanza de Grandes Laboralistas*, apostillada para ese concreto volumen, como en efec-

to correspondía, con el nombre de *Manuel Alonso Olea*. A ellas se unen, naturalmente, multitud de testimonios de sus incontables discípulos, admiradores y allegados (algunos de ellos con ocasión de sus doctorados *honoris causa*, muchos otros al calor de su prematuro deceso), y a todo ese acervo de manifestaciones y reconocimientos ha de agregarse a partir de ahora la serie de estudios y comentarios de los que el lector podrá gozar a través de este número tan especial de la revista *Foro*. Los laboralistas más veteranos podrán recordar, por cierto, sendos números monográficos dedicados por la revista de nuestra Facultad, respectivamente, al *Seminario Hispano-Alemán sobre el derecho de huelga* organizado en 1993 en honor de los profesores Alonso Olea y Gamillscheg, y al *II Congreso Complutense de Derecho del Trabajo en Homenaje al Profesor Manuel Alonso Olea* que tuvo lugar en 2002, en ambos casos preparados bajo la sabia batuta de un maestro tan querido y admirado —y de un discípulo tan aventajado— como don Alfredo Montoya Melgar.

2. Por las fechas de acceso de Alonso Olea a la cátedra universitaria (1958, en la Universidad de Sevilla), la legislación laboral española se encontraba inmersa en una primera fase de transformación, tras la rígida implantación de los principios del Fuero del Trabajo que se había vivido en nuestro país a partir de 1938. El régimen franquista había supuesto, como muchos recordarán, la supresión de la libertad sindical con su doble corolario de disolución de las organizaciones sindicales libres y de instalación de una estructura corporativa de naturaleza pública calificada oficialmente como «Organización Sindical Española» y conocida vulgarmente como «sindicato vertical». También había procedido a la clausura de la negociación colectiva y a una explotación en grado superlativo de las vías de reglamentación pública de condiciones de trabajo por empresas y ramas de actividad iniciadas durante el periodo republicano como alternativa excepcional a los convenios colectivos. En aras de una ingenua (e interesada) búsqueda de armonía social, el régimen había rechazado, en fin, toda posibilidad de exteriorización o planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, hasta el punto de que la huelga, que había logrado alcanzar la categoría de derecho con la legislación de la Segunda República, volvió de forma irremisible a su antiguo reducto del Código Penal, único texto normativo en el que según ese régimen político parecía tener acomodo. No fueron especialmente combativas las instituciones franquistas con la Ley de Contrato de Trabajo que había sido aprobada en el año 1931, pero tampoco renunció el legislador del momento —mediante un curioso proceso legislativo que dio lugar en 1944 a sendos Textos refundidos sobre contra-

to de trabajo y trabajos con particularidades— a revisar a fondo su contenido para extirpar de su articulado aquellas previsiones que hubieran podido alojar cualquier clase de contradicción con los postulados y valores del nuevo sistema político, especialmente en todo aquello que presuponía el ejercicio de derechos laborales de dimensión colectiva. Menos rectilínea fue, por lo demás, la reacción del régimen franquista a los instrumentos de naturaleza pública erigidos a lo largo de las décadas anteriores para afrontar, gestionar o supervisar las distintas parcelas de la política social y de empleo: si en el ámbito jurisdiccional se produjo un cambio de orientación trascendental (con la creación de las magistraturas de trabajo), en el terreno de la Administración laboral y de la Inspección de Trabajo las variaciones fueron más ideológicas que logísticas (sin perjuicio de la influencia de las nuevas estructuras sindicales) y en el campo de la previsión social hubo más que nada continuidad y crecimiento respecto de lo que se había podido avanzar en las etapas precedentes.

3. En el mencionado año 1958 se dio inicio, en todo caso, a un proceso de revisión de la legislación laboral española que, como tantas veces ocurre en nuestra materia, obedeció a la triple razón económica, política y social. Al margen de los aires de renovación y modernidad que en el plano ideológico y cultural pudieron empezar a correr en nuestro país por aquel tiempo (con los primeros movimientos universitarios de contestación al régimen) cabe recordar, sobre todo, que son las fechas en las que los nuevos mentores de la política económica nacional dan por cerrada la etapa de autarquía y autoabastecimiento para poner en marcha un ambicioso programa de reestructuración del sistema productivo, que estaría impulsado en sus primeros momentos por los ideales tecnócratas y sus emblemáticos «planes de desarrollo». De inmediato, la traducción más directa de esa transformación económica en el dominio de las relaciones laborales fue la habilitación expresa de un cierto espacio para la negociación colectiva de condiciones de trabajo, que, pese a su clausura formal durante el decenio anterior, no cejaba en su empeño de volver a salir a flote en nuestro precario sistema de relaciones laborales. Es verdad que esta operación se hizo dentro de los férreos moldes jurídicos del sistema, y particularmente con una firme decisión de salvaguarda de las normas aprobadas por el Ministerio de Trabajo en el marco de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 1942 (que, dicho sea de paso, mantendría su vigencia hasta bien avanzada la fase de «transición política»), pero no puede negarse que fue diseñada, según todos los indicios, con fundadas expectativas de ampliación y mejora con vistas al futuro. Era un cauce de negociación muy estrecho

aún, pero con un gran potencial de crecimiento, por decirlo de otro modo. El referido cambio normativo vino de la mano, concretamente, de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958, que con toda seguridad debía mucho a la obra publicada poco antes por Alonso Olea sobre *Pactos colectivos y contratos de grupo*, en la que nuestro protagonista hizo un esfuerzo monumental para hacernos ver a todos que con los escasos materiales de la primera legislación franquista también era posible el acuerdo colectivo de condiciones de trabajo, como la propia realidad de las empresas se estaba encargando de confirmar desde años atrás. La de Alonso Olea era, por cierto, una manera de analizar e interpretar la legislación franquista que cundió bastante entre nuestros mejores juristas de aquel tiempo, y que al cabo de unos lustros dio frutos insospechados en favor de la progresiva evolución del régimen autoritario hacia pautas más homologables desde el punto de vista de nuestro entorno geográfico y político. Téngase en cuenta que en el año 1958 fue aprobada también una Ley de Procedimiento Administrativo que, con el rigor técnico de la pujante doctrina administrativista de la época, empezaba a preocuparse de manera más consciente y consecuente por los derechos y garantías del administrado, tratando de introducir brechas democráticas en un régimen que seguía dando la espalda a esos criterios de organización social y política. Una Ley que, conviene recordarlo, jugaría también un papel significativo respecto de los procedimientos administrativos de contenido laboral.

4. El mismo año 1958 vio nacer otra disposición legal crucial para la construcción de nuestro sistema jurídico laboral y de seguridad social. Se trataba del primer texto de la Ley de Procedimiento Laboral, un instrumento normativo que cerró por fin el prolongado y prorrogado periodo de vigencia de las normas procesales propias de los tribunales industriales y que desde aquel mismo momento actuaría como eje cardinal de nuestro Derecho Procesal del Trabajo, en tanto que, mediante una llamativa sucesión de versiones a través de renovadores textos refundidos o articulados, formaría parte de nuestro ordenamiento legal hasta su sustitución definitiva por la actual Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que data de 2011. Sustentada en la habilitación concedida al Gobierno por una Ley de 24 de abril de ese mismo año, la LPL de 1958 sentó realmente la estructura más típica de nuestro orden jurisdiccional social, tanto en su faceta orgánica como en su dimensión dinámica o procedimental, sin perjuicio de que tras la Constitución de 1978, como era de esperar, surgiera la necesidad de readjustar de nuevo la planta de sus juzgados y tribunales y de adaptar algunas de sus marcas procesales, principalmente para la incorporación plena

de las exigencias y garantías constitucionales. En cualquier caso, la LPL del año 1958 fue la base sobre la que progresivamente se fue construyendo en España la vertiente procesal del Derecho del Trabajo y de la seguridad social, como una especie de mecano que desde el principio contaba con la posibilidad de que se le fueran añadiendo piezas para acondicionarlo a los cambios de la legislación sustantiva de referencia, o de que se le fueran reparando y en su caso sustituyendo los elementos que por algún motivo vieran agotada su vida útil o quedaran superados por la evolución de los tiempos. Pongamos una muestra irrefutable de esa capacidad de pervivencia y adaptación de la «fórmula LPL»: sin perjuicio de alguna variación meramente nominal, los cuatro «libros» de que se compone la Ley vigente de 2011 estaban ya presentes en la regulación procesal de 1958 y lo estuvieron desde entonces sin interrupción en las sucesivas versiones de ese veterano instrumento normativo: parte general (I), proceso ordinario y procesos especiales (II), recursos (III) y ejecuciones (IV).

5. Manuel Alonso Olea tomó buena nota de esa sustancial ordenación de nuestra jurisdicción social —si es que no influyera en la misma— en su clarividente monografía sobre *La materia contenciosa laboral* publicada en el año 1959 por el Instituto García Oviedo de la Universidad de Sevilla, lo mismo que —según adelantábamos— había preparado el terreno para la recuperación legal de la negociación colectiva mediante el estudio sobre los pactos y acuerdos colectivos anteriormente mencionado, y al igual —habría que agregar ahora— que había contribuido a fijar los más delicados cimientos de nuestra moderna legislación laboral con una intensa labor científica de la que su libro sobre *El despido* —editado en el año 1957 por el Instituto de Estudios Políticos— sería otro de sus más provechosos frutos. En todo ese despliegue de esfuerzos y resultados, comprensivo también de su espléndida tesis sobre «La configuración de los sindicatos norteamericanos» (publicada en 1953 en la *Revista de Estudios Políticos*), estaba sin duda la semilla de sus influyentes obras generales sobre nuestra disciplina, mediante las que el profesor Alonso Olea, de forma puntual y sistemática, y con un grado de precisión y responsabilidad científica verdaderamente admirable, iría ofreciendo a los laboralistas el proceso de reconstrucción y *aggiornamento* de este joven y dinámico sector del ordenamiento jurídico que, no por casualidad, en muchos países había comenzado su itinerario bajo la denominación de *Legislación Industrial*, para terminar asumiendo su nomenclatura actual. Fue el caso de la *Introducción al Derecho del Trabajo*, que inició sus pasos en 1962 para «proporcionar al alumno de las licenciaturas de las carreras de Derecho y

Ciencias Políticas y Económicas, una versión inicial y primera de los problemas básicos del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica», según quiso hacer constar el autor en el prólogo a su primera edición. También lo fue del *Derecho Procesal del Trabajo*, dado a conocer en el año 1969 por haber sido el autor «insistente animado» a ello tras la publicación de una serie de artículos sobre esa temática en la venerable Revista de Trabajo. Y lo fue, en fin, del fabuloso *Derecho del Trabajo*, nacido en 1971 de la confluencia de esas dos obras precedentes con las *Lecciones sobre contrato de trabajo* editadas en 1968 por la Universidad de Madrid. Un manual —este de Derecho del Trabajo— que figuraba en el proyecto intelectual de Alonso Olea desde mucho tiempo atrás, pero cuyo remate final y cuya efectiva publicación había ido demorando el autor de modo deliberado durante algunos años, consciente de que «un curso completo» de la disciplina tenía que incluir inexcusablemente los correspondientes «capítulos o lecciones sobre Derecho de los sindicatos», y no ocuparse tan solo del contrato de trabajo y la relación individual de trabajo, con la sabia y premonitoria advertencia de que en esa senda manualística de contenido laboral era ya conveniente dejar a un lado «el Derecho de la seguridad social, que exige un tratamiento especial no obstante su conexión íntima con el del trabajo». Un tratamiento para el que, como era de presumir, don Manuel ya tenía preparados, y publicados, los mimbres pertinentes.

6. La remembranza de esa legendaria producción científica y académica nos sirve también para hacernos cargo de que Alonso Olea tuvo la suerte de ser testigo, y a muchos efectos protagonista, de la paulatina mutación que fue experimentando nuestra normativa laboral durante aquellos decenios previos a la Constitución de 1978, al igual que lo sería —testigo y protagonista— de los innumerables cambios que vinieron después de ese acontecimiento jurídico y político tan crucial para la dignificación de nuestro país, entre ellos, nuestra adhesión formal a las Comunidades Europeas y a su particular acervo normativo. De cualquier modo, el proceso de «ventilación» y acomodación «a los tiempos» del sistema laboral español no fue lineal, ni tampoco sencillo, como cualquier lector avisado se puede imaginar, y como los espectadores de aquel momento pudieron fácilmente vislumbrar y comprobar. En los años sesenta del siglo XX era perceptible el deseo de cambio en muchos sectores sociales y económicos de nuestro país, en parte por la pura e inevitable evolución de la sociedad, y en parte por la *vis attractiva* de un entorno europeo que, para nuestra envidia, disfrutaba de los «treinta dorados» de la legislación social en un escenario presidido por los principios democráticos y los anhelos

de progresiva colaboración bajo los auspicios de los derechos humanos y las libertades públicas. Pero las estructuras de gobierno de nuestro país no parecían propensas a demasiadas utopías. Una buena prueba de esas profundas resistencias al cambio pudimos advertirla en el terreno sindical. Según confesaba el propio Alonso Olea, la referida demora en sacar a la luz su *Derecho del Trabajo* se debía específicamente a que «la materia de que habrían de tratar» aquellos ineludibles capítulos de contenido sindical, se hallaba entonces «en fase de elaboración legislativa». Sin embargo, el problema —podríamos añadir nosotros— era un poco más hondo. No se trataba simplemente de que por aquellas fechas estuviera en trámite una reforma legal de las entidades sindicales franquistas —que lo estaba en efecto—, sino más bien de que en el sistema español resultaba harto difícil hablar científicamente de «Derecho sindical», desde el momento en que, al estar proscrita la libertad sindical, fallaban los resortes imprescindibles para tratar con el decoro necesario de los sindicatos y de la acción sindical. De hecho, la ordenación sindical en la que Alonso Olea parecía ubicar sus expectativas —la Ley Sindical 2/1971, de 17 de febrero— no pasó de ser un intento vano de dar a la Organización Sindical «vertical» una apariencia de libertad y pluralismo que de ninguna manera podía encontrar correspondencia en los criterios que realmente inspiraban y condicionaban sus estructuras. Probablemente pudiera decirse que solo el desarrollo reglamentario de ese texto legal en lo que se refiere a las «garantías de los cargos sindicales electivos» —acometido por el Decreto 1878/1971, de 23 de julio, y muy aprovechado, digámoslo de paso, por los estrategas del «entrismo»— supuso un avance en el ansiado proceso de renovación de aquella rancia maquinaria, tal vez porque se orientaba más a la actividad representativa en los centros de trabajo que a la anatomía de la propia organización de aquellos singularísimos «sindicatos». Ni siquiera llegó a fructificar la vía de «participación del personal en la administración de las Empresas» abierta formalmente por la Ley 41/1962, de 21 de julio, pese a que se presentaba a sí misma como un instrumento añadido «de competenciación entre los distintos factores humanos de la producción» y a que se apoyaba en una institución aparentemente tan querida para el régimen como la de los Jurados de Empresa, y sin perjuicio de que pocos años más tarde se renovaran esfuerzos para su aplicación efectiva mediante la aprobación de la correspondiente norma reglamentaria de ejecución (el Decreto 2241/1965, de 15 de julio).

7. La idea de cambio, de todas formas, seguía pululando por aquellas cerradas estancias del sistema, pese a todos los condicionantes del momen-

to y del contexto. La marcha de la legislación laboral confirmó, por lo pronto, que el marco de la negociación colectiva aprobado en 1958 llevaba en sus genes muchas posibilidades de progreso, y ese fue, a fin de cuentas, el combustible que pudo conducir a su sustitución, al cabo de tres lustros de rodaje, por una estructura normativa más aperturista y capaz, o, como literalmente aducía el preámbulo del nuevo soporte legal (la Ley 38/1973, de 18 de diciembre), «que sirva mejor y de manera más adecuada a la realidad socioeconómica del país». Era evidente también que el sistema de negociación colectiva no podía funcionar debidamente si no se reconocían unos mínimos cauces para la expresión y confrontación de los intereses propios —y muchas veces encontrados— de las relaciones de trabajo, y era por ello mismo previsible que más temprano que tarde se revisara la estricta prohibición de las medidas de conflicto colectivo que se derivaba de los principios informadores y las declaraciones del Fuero del Trabajo. La reconsideración de esa parcela de la legislación laboral fue producto una vez más de una sutil y escalonada operación normativa que acaso tuviera su pieza más determinante en la reforma del delito de sedición para excluir de dicho tipo penal los actos de cesación concertada y colectiva en el trabajo en aquellos supuestos que no fuesen atentatorios contra la seguridad nacional ni causaran perturbación grave de la economía nacional (mediante la Ley 104/1965, de 21 de diciembre), pero que se fue materializando asimismo a través de una sucesión de normas reglamentarias y legales que, tras ofrecer a los interesados procedimientos para la «formalización, conciliación y arbitraje» de los conflictos colectivos de trabajo (Decreto 2354/1962 y 1376/1970), acabó declarando procedente «el recurso a la huelga» por determinados motivos o circunstancias (Decreto-ley 5/1975). Naturalmente, todo ese entramado normativo era mejorable desde la pura lógica de las relaciones laborales, y carecía además del principal eslabón en la cadena clásica de los derechos laborales colectivos, es decir, de la libertad sindical. Pero el régimen no daba más de sí. Hubo que esperar a la etapa de la «transición política» (abierta con la muerte de Franco el día 20 de noviembre de 1975) para que empezaran a repararse todas esas deficiencias estructurales de nuestro sistema. Se quiso dar un primer paso con la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, que resultó más bien anodina, por lo que pocos meses después se inició una labor legislativa bastante más intensa mediante el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo (que recuperó el derecho de huelga y volvió a revisar el marco de la negociación colectiva), y la Ley 19/1977, de 1 de abril, de Asociación Sindical (que plasma-

ba el derecho a la constitución libre de sindicatos y asociaciones empresariales, y que venía precedida del Decreto-ley 19/1976, de 8 de octubre, de creación de la Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales para subrogarse en el patrimonio de la Organización Sindical Española). También por estos años —mediante el Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre— fueron convocadas las primeras «elecciones sindicales» en un entorno democrático; unas elecciones que, en ese contexto renovado, no solo tenían la finalidad de designar representantes de los trabajadores en la empresa (siguiendo, por cierto, el camino iniciado en los sintomáticos años cincuenta del siglo pasado con los «jurados de empresa»), sino también la de dar carta de naturaleza y espacios efectivos de intervención a las organizaciones sindicales libres que ya estaban operando.

8. Por su parte, la previsión social pública continuaba su imparable e ininterrumpido proceso de construcción y expansión, tanto en el aspecto subjetivo como en el apartado prestacional. Al fijar el Derecho social como centro de sus estudios y preocupaciones académicas (más allá de sus primigenias y declaradas inclinaciones hacia el Derecho Procesal y el Derecho público), Alonso Olea se había encontrado con un panorama de previsión social fragmentario e incompleto, en el que la protección del riesgo profesional, y en especial del accidente de trabajo, seguía constituyendo uno de los ejes principales, proveniente nada menos que del año 1900 y cuidadosamente consolidado, por lo demás, a través del Texto Refundido aprobado por el Decreto de 22 de junio de 1956. Ciertamente, junto a ese tronco incombustible ya venía operando con enorme potencia un buen acervo de seguros sociales obligatorios (impulsados y gestionados por el Instituto Nacional de Previsión), y ya se utilizaba de manera bastante generalizada el vetusto mecanismo de la mutualidad, tanto en su versión voluntaria (y complementaria) como en sus modalidades de naturaleza administrativa. Alonso Olea pudo asistir a los pasos que, desde finales de los años cuarenta del siglo pasado, se habían ido dando en pos de la unificación o cuando menos coordinación de los distintos cauces de previsión social de naturaleza pública. Pero también pudo ser partícipe —todos diríamos que así fue— de la convicción que anidaba entre los especialistas en la materia acerca de la necesidad de una sólida sistematización de todos esos instrumentos de aseguramiento, entre otras razones para que la protección pudiera llegar al conjunto de la sociedad (universal) y pudiera abarcar la totalidad de los riesgos sociales (global), en línea con las tendencias de la seguridad social moderna marcadas por Beveridge y otros prohombres de nuestro entorno. En un plano más académico, participaba con toda seguridad de la fundada opinión de

nuestra doctrina acerca de que a esas alturas era inaplazable la tarea científica de racionalización, ilustración y valoración crítica del entramado entonces existente, lo mismo que era llegado el momento de identificar principios y de construir conceptos y categorías dogmáticas respecto de un conglomerado de reglas que se habían ido fraguando al calor de las instituciones laborales pero que mostraban ansias de autonomía o de relativa independencia. Ahí, en ese caldo de cultivo, habían surgido las *Instituciones de Seguridad Social* de Alonso Olea, con una primera edición en 1959 a cargo del Instituto de Estudios Políticos y con un comprensible propósito de crear el adecuado espacio de reflexión y de enseñanza para un bloque del ordenamiento jurídico que en nuestro país recibiría su definitivo espaldarazo institucional con la Ley de Bases de 1963, y que desde aquellos momentos fundacionales iría logrando aquel ansiado y merecido protagonismo. Don Manuel Alonso Olea no fue el creador de la seguridad social española, cosa que tan solo podía estar al alcance del Estado, pero con su obra científica y académica pasó a figurar por derecho propio entre los grandes teóricos mundiales de la protección social pública. De nuevo sobresalieron aquí su rapidez de reflexos, su capacidad de trabajo y sus excepcionales dotes asertivas.

9. Tras contribuir con toda su potencia intelectual a la normalización de nuestro sistema político y legal, y tras desgranar con su estilo metódico y humanista la legislación social de sus tiempos de joven (y exigente) catedrático, Manuel Alonso Olea se erigiría con su proverbial entrega y sagacidad en el gran jurista de la Constitución en materia laboral y de seguridad social. Lo dejó patente, sobre todo, con su clarividente estudio sobre *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución* (publicado en la editorial Civitas en 1982 en su primera edición, a partir del discurso de recepción como miembro de número en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación), en el que se había propuesto, por decirlo con sus propias palabras, dar «noticia» de «la conmoción constitucional sobre las formas de producción del Derecho», a la vez que ponía en circulación, con el incontestable respaldo de su autorizada opinión científica, dos grandes axiomas para el sistema jurídico postconstitucional: de un lado, que «virtualmente todos los derechos fundamentales y libertades públicas» estaban dotados de una «versión laboral»; de otro, que el laboralista, y el jurista en general, tenían que tomar nota en adelante de «la existencia de un Derecho constitucional del trabajo». En ese ilusionante e ilusionado proyecto de Alonso Olea de orientar su quehacer como jurista del trabajo hacia los dominios de la norma suprema, la referida monografía sobre las fuentes del Derecho estuvo precedida por una pionera incursión

en «El sistema normativo del Estado y de las Comunidades Autónomas» (aparecida inicialmente en el número 121 de la *Revista de Política Social*, correspondiente al año 1979, y luego incorporada a la obra colectiva que con el título *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución* fue publicada en 1980 por el Centro de Estudios Constitucionales), y prácticamente nació acompañada de un primer balance de «La jurisprudencia lenta y suave del Tribunal Constitucional», que iba destinado a la conmemoración del centenario de la señera *Revista de Administración Pública* (números 100 a 102 del año 1983), y que permitió a don Manuel, mediante su habitual perspicacia e ironía, ponernos sobre aviso acerca de la manera de formar «criterios jurisprudenciales» a través del recurso de amparo, «más lenta que en la revisión formal de la constitucionalidad», pero mucho más nutrida de unos *obiter dicta* que —por lo que él advertía— servían al Tribunal Constitucional para trazar «de modo insensible y suave cuestiones que no son objeto de los recursos». Era, ni más ni menos, que un concienzudo entrenamiento para poner en marcha el programa descomunal de comentario sistemático, exhaustivo e inusualmente riguroso de la *Jurisprudencia constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, que daría lugar, como es sabido de todos, a una serie de tomos que, con el prestigioso sello de Civitas, se inicia en el año 1983 y concluye su primera fase en el año 1992, para editarse desde el año siguiente con la participación y codirección de don Alfredo Montoya Melgar.

Recordemos ahora el consejo de Alonso Olea en su austero y contundente prólogo del tomo I —correspondiente a los dos primeros años de jurisprudencia constitucional— de aquella venerable e irrepetible serie: «todo estudio, incluido el más elemental, que quiera hacerse en cuanto al efecto de la Constitución sobre las relaciones privadas forzosamente tiene que partir del estudio de esta jurisprudencia constitucional-laboral; el *Drittewirkung* de la Constitución, si en algún lado, se da aquí precisamente, y con intensidad notable». Antes, en 1979, nos había transmitido otro sabroso mensaje: «la Constitución, tras el *referendum*, tiene como fuente primaria el pueblo español [que la ha] ratificado, lo que relega a muy segundo plano las intenciones normativas de sus redactores y obligaría a indagar, con técnicas que no están a mi alcance, si de verdad quisiera penetrar en la mente del legislador, la voluntad de los ciudadanos como legisladores constituyentes».

**CENTENARIO DEL PROFESOR
DON MANUEL ALONSO OLEA,
CREADOR DEL MODERNO
DERECHO DEL TRABAJO EN ESPAÑA**

**CENTENARY OF PROFESSOR
MANUEL ALONSO OLEA, FOUNDER
OF MODERN LABOUR LAW IN SPAIN**

**HUNDERTJÄHRIGES JUBILÄUM VON
PROF. MANUEL ALONSO OLEA,
DEM SCHÖPFER DES MODERNEN
ARBEITSRECHTS IN SPANIEN**

Coordinado por la profesora
Yolanda Sánchez-Urán Azaña, catedrática
de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Directora del Departamento de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social.
Facultad de Derecho. Universidad
Complutense de Madrid