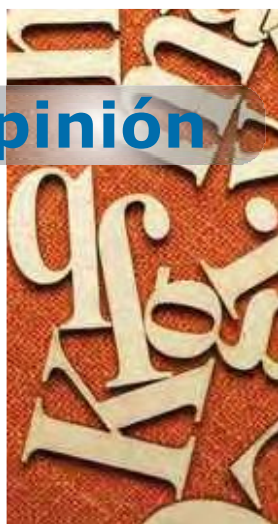


Opinión

Poderes empresariales y derechos de la persona del trabajador: el difícil equilibrio

«... en la ponderación no se trata tanto de un asunto de o-todo-o-nada, sino de una tarea de optimización.»

R. Alexy, Teoría de los derechos fundamentales, CEPC, 2007.

En las últimas décadas hemos asistido a una radical transformación del significado y la función que corresponde dentro de los modernos ordenamientos jurídicos al sistema de derechos, principios y valores consagrado por las normas de rango constitucional. Si con anterioridad unos y otros eran concebidos como mandatos de valor esencialmente programático, dirigidos a orientar la actuación futura del legislador, la «marcha triunfal» del modelo de Estado Constitucional Democrático, como la califica Robert Alexy, ha conducido a entender, sin que existan discrepancias en esto, que los mismos vinculan como Derecho directamente vigente tanto a los poderes públicos como a los particulares, estando además su observancia plenamente controlada por los tribunales. El resultado ha sido la afirmación de lo que ha sido considerado, sin ápice alguno de exageración, como un «nuevo modelo de Constitución», no sólo intensamente material, en tanto que receptora de un amplio elenco de valores, principalmente a través de los derechos en ella recogidos, sino judicialmente garantizada en lo que a su acatamiento se refiere. Un nuevo modelo de Constitución que, como consecuencia de esa doble característica de incorporar «la moral pública de la modernidad» en su parte dogmática y hacerlo poniendo a su servicio todo el poder de obligar derivado de su carácter de norma fundamental, posee también una extraordinaria fuerza expansiva que impregna o irradia el conjunto del sistema jurídico, al extremo de poderse decir, como se ha hecho, que en la actualidad «no hay un problema medianamente serio que no encuentre respuesta o, cuando menos orientación de sentido, en la Constitución y en sus derechos».

Aunque esta cada vez más intensa influencia de lo constitucional afecta a todas las disciplinas jurídicas, asume un valor decisivo tratándose del Derecho del Trabajo. Esto es así, de un lado, porque, como pone de manifiesto con insistencia la doctrina científica, debido a la asunción por la mayor parte de las Constituciones modernas de la corrección de las situaciones de desequilibrio y desigualdad como uno de sus objetivos prioritarios, estas suelen contener principios y reglas que definen el régimen jurídico que habrá de dar el legislador a las relaciones de trabajo de un modo bastante más detallado y preciso del que dentro de ellas mismas caracteriza a los intercambios entre privados en general. Pero también, del otro, porque de la propia aplicación directa e inmediata de la norma constitucional a dichas relaciones se deriva la ineludible necesidad de hacer

compatible el entero sistema del Derecho del Trabajo, así como las relaciones que a su amparo se entablan, con el respeto y la vigencia efectiva de los demás derechos reconocidos por la misma a las personas en general. Y, por tanto, también a los trabajadores. Con los «derechos del ciudadano trabajador», que este puede ejercer «como trabajador ciudadano», en suma, por utilizar aquí la expresiva síntesis de Carlos Palomeque.

A diferencia de lo que ocurre con la definición normativa de los contornos del ordenamiento laboral, que puede entenderse plasmada en cada etapa en las decisiones adoptadas por el legislador dentro del marco constitucional, la relativa al impacto sobre las relaciones de trabajo de los derechos fundamentales de la persona no es una que pueda considerarse cerrada en un momento determinado de la evolución normativa. Por el contrario, al ser expresión del efecto directo que es capaz de desplegar el sistema de derechos consagrado con carácter amplio y abierto por la norma constitucional sobre unas relaciones sociales en constante transformación, se encuentra permanentemente abierta a nuevas adaptaciones y a ajustes constantes. Ello no solo permite que emerjan a lo largo del tiempo nuevas manifestaciones y espacios hasta entonces inéditos de actuación de los derechos fundamentales ya aplicados con anterioridad, sino incluso el surgimiento otros «nuevos», todos ellos fruto de la confrontación de la norma fundamental con realidades y problemas hasta entonces desconocidos o muy poco transitados, pero que obligan por igual redefinir de manera constante la forma de operar de las relaciones de trabajo y el «modo de estar» de los trabajadores dentro de ellas.

El presente número monográfico de *Trabajo y Derecho*, rotulado «*Derechos fundamentales de la persona del trabajador: nuevos escenarios*», tiene como propósito, precisamente, dar cuenta de esta realidad, normativa y práctica a la vez, en constante transformación, mediante la presentación de varias de sus más emblemáticas manifestaciones, fruto de la evolución más reciente de nuestras relaciones laborales y las demandas de tutela que, a partir de ella, se han venido planteando en la última etapa a la norma constitucional. Se dan cita, así, cuestiones de tanta trascendencia y actualidad como son las relativas a la valoración del impacto, de momento relativizado, del derecho constitucional al secreto de las comunicaciones en el ámbito laboral, junto a la valoración del alcance de causas de discriminación dotadas una cierta dosis de novedad, al menos en lo que a su proyección en este ámbito se refiere, como son las relativas a la edad, la discapacidad o la orientación sexual. A las cuales se suma el análisis de problemas recientes relacionados con la aplicación de derechos fundamentales de reconocida impronta laboral, conforme ocurre con el condicionamiento de la apariencia e indumentaria del trabajador, de su imagen en suma, tanto por motivos religiosos como por exigencias empresariales, o el impacto que está en condiciones de tener la presencia del trabajador en redes sociales sobre la relación de trabajo.

Llegados a este punto es importante señalar que esta constante interacción entre el sistema de derechos consagrado por la Constitución y las relaciones de trabajo tiene como telón de fondo una cuestión fundamental, de momento no resuelta de forma por completo satisfactoria al menos en nuestro ámbito, la cual recorre todo el escenario y es portadora, a la vez, de las posibilidades y de los límites de la aplicación de esos derechos a las relaciones entre trabajadores y empresarios.

Esta no es otra, por supuesto, que la atinente a la relación entre los derechos que corresponden al trabajador en tanto persona o ciudadano y los poderes a los que este ha acordado someterse a través de la celebración de un contrato de trabajo. Y es que, como es evidente, si por una parte resulta meridianamente claro que el trabajador, titular de derechos fundamentales en la vida social, no se despoja de ellos al ingresar en la empresa; por la otra lo es también que el empresario ostenta poderes organizativos y directivos que, aún teniendo una base contractual, encuentran igualmente respaldo constitucional, en este caso a través de la libertad de empresa. Nos encontramos aquí, de tal modo, delante de dos pretensiones o posiciones dotadas de respaldo constitucional, las cuales, sin embargo, llevadas hasta sus últimas consecuencias terminan por ser incompatibles. No cabe duda, en este sentido, que un ejercicio absoluto e ilimitado de los poderes empresariales de dirección, vigilancia y control puede terminar por anular toda posibilidad de ejercicio de los derechos fundamentales por parte de los trabajadores. No obstante, un celo igualmente absoluto por parte de estos en el ejercicio de sus derechos está en condiciones de vaciar de contenido en muchos casos esos poderes e incluso terminar por desorganizar las

actividades de la empresa.

Es en esta confluencia de situaciones jurídicas y pretensiones, contrapuestas entre sí pero a la vez dotadas de soporte constitucional, las cuales se encuentran además entrelazadas en el marco de una relación jurídico-privada dotada de un gran potencial invasivo de las respectivas esferas de los derechos implicados, donde radica la gran dificultad que entraña la garantía de los derechos fundamentales de la persona en el ámbito de las relaciones de trabajo. Y también la explicación de por qué esta viene ofreciendo, incluso en la actualidad, matizados y, en algunos casos al menos, contradictorios resultados.

Lo dicho nos permite apreciar cómo la afirmación de la vigencia de los derechos fundamentales del ciudadano-trabajador constituye más un punto de partida que de llegada. Más una fuente de dudas e interrogantes que de afirmaciones claras y concluyentes, en la medida en que deja sin resolver el decisivo problema de la relación entre estos derechos y las obligaciones que dimanarían del contrato de trabajo. ¿En qué medida el cumplimiento de esas obligaciones por el trabajador, y su consiguiente sometimiento a la autoridad del acreedor de su fuerza de trabajo, son capaces de justificar limitaciones de sus derechos fundamentales? O, a la inversa, ¿en qué medida pueden servir estos derechos para modular el contenido de esas obligaciones y el espacio de ejercicio lícito de las facultades empresariales?

Durante bastante tiempo la doctrina laboralista ha intentado afrontar este problema crucial tratando de identificar o delimitar el *contenido laboral* de cada uno de los derechos fundamentales garantizados por la Constitución al trabajador en tanto persona o ciudadano. Aunque este ha sido un ejercicio sin duda provechoso, no ha servido para zanjar el problema. Ello, antes de nada porque, como se ha puesto de manifiesto, resulta difícil de asumir que pueda determinarse de una sola vez, con total exactitud y para siempre, el contenido de unos derechos que se caracterizan, precisamente, por tener una estructura abierta e indeterminada. Ciertamente, por esta vía es posible dar algunos pasos importantes, especialmente cuando la compatibilización entre la garantía del derecho fundamental del trabajador y el ejercicio de los poderes empresariales es posible. Este método, empero, no es capaz de aportar ningún criterio que permita dar respuesta a las numerosas situaciones en las que esa compatibilización no puede realizarse, por existir una genuina colisión entre ambas pretensiones.

Naturalmente, una forma sencilla de resolver este problema es contemplarlo en términos de *adaptabilidad* o *adecuación* del ejercicio de los referidos derechos al marco de derechos y obligaciones propio del contrato de trabajo. Su ejercicio por el trabajador, así como el de los poderes empresariales, solo resultará posible, desde esta perspectiva, en la medida en que se ajuste o no afecte a ese marco y no en caso contrario, debiéndose resolver los supuestos de conflicto entre ambos a partir de este criterio. Lo que ocurre es que, si el primer camino termina por llevarnos a un punto muerto en los supuestos realmente relevantes, esta opción, que apreciamos por ejemplo en algunos pronunciamientos de la primera etapa de nuestro Tribunal Constitucional, nos ofrece una respuesta igualmente fallida para el problema, en tanto que basada en una subordinación de la aplicación de los derechos fundamentales a la lógica del contrato de trabajo que resulta tan evidente como criticable.

Frente a estas dos primeras vías existe otra, cuya creación constituye un hallazgo de la jurisprudencia constitucional, habituada a hacer frente a supuestos de genuina colisión entre derechos fundamentales. Con arreglo a esta, de lo que se trata no es tanto de fijar posiciones absolutas e inamovibles integrantes de una supuesta «esencia» de los derechos fundamentales en la que se basa para resolver la antinomia entre ellos o de someterlos al «potro» de su adaptación a los esquemas del contrato de trabajo, como de establecer entre ellos una relación de precedencia exclusivamente para la situación específica que los enfrenta, adoptando como criterio para adoptar esta decisión la mayor o menor medida en que la realización de la pretensión de sus titulares satisface, en el caso concreto, el objetivo de optimización de la aplicación de los principios y valores consagrados por la norma fundamental. Dicho con otras palabras, siendo las dos pretensiones constitucionales, de lo que se trata es de determinar cuál lo es más, por suponer una aplicación más intensa de los contenidos de la Constitución, estableciendo entre ambas lo que Guastini ha denominado una «jerarquía axiológica móvil», en tanto que referida al caso y susceptible, por tanto, de verse alterada en otro distinto. Este método, como es sabido, recibe el

nombre de *principio o test de proporcionalidad*.

A lo largo de las dos últimas décadas el principio de proporcionalidad ha terminado por erigirse, debido al efecto irradiador sobre los demás órdenes jurisdiccionales de la jurisprudencia constitucional, en el criterio dirimente básico de los conflictos entre particulares derivados del ejercicio de los derechos fundamentales, incluyendo los que se presentan en el ámbito de las relaciones entre trabajadores y empresarios. Esta absoluta hegemonía del *test* del mismo nombre no ha venido acompañada, sin embargo, de una completa clarificación de su manera de operar. Y menos de un examen detenido de la forma como hay que aplicarlo a una relación tan singular como la de trabajo.

La anterior es una tarea indispensable, toda vez que, si no es aplicado de forma adecuada, el principio de proporcionalidad puede convertirse en una herramienta potencialmente peligrosa para propios objetivos que a través de él se busca garantizar. No debemos perder de vista que, dado que en situaciones como las que nos ocupan contraponen dos intereses enfrentados que resultan, *prima facie* al menos, igualmente legítimos desde el punto de vista constitucional, es posible encontrar argumentos de peso para conceder prioridad tanto a uno como al otro. Esto permite que esta fórmula pueda ser utilizada para justificar toda clase de restricciones de los derechos fundamentales sobre la base de argumentar su vinculación con otros bienes o derechos amparados por la Constitución. De allí que se haya llegado a afirmar, con dosis equivalentes de cinismo y realismo, que «motivada y razonablemente se pueden vulnerar la práctica totalidad de nuestros Derechos Fundamentales».

De hecho, es esto lo que ocurre cuando se maneja la que hasta el momento puede ser considerada como la versión laboral más extendida del principio de proporcionalidad. De acuerdo con esta los derechos fundamentales del trabajador solo deben ceder cuando ello resulte *imprescindible* para la satisfacción de un interés legítimo del empresario y no exista otra posibilidad menos restrictiva de atenderlo. Esta es una construcción que ha mostrado gran eficacia para desechar las pretensiones más groseras de limitación de los derechos fundamentales de los trabajadores, basadas en un uso irracional, arbitrario, caprichoso, inútil o exagerado de los poderes empresariales. Sin embargo, se trata de un planteamiento insuficiente en la medida que termina por atribuir prioridad a la satisfacción del interés del empresario sobre el del trabajador siempre que aquel elija el medio menos afectante posible. El principio de proporcionalidad se trastoca así en una suerte de *principio de intervención mínima* del empresario sobre los derechos fundamentales del trabajador, útil sin duda, pero insuficiente en la medida en que se conforma con a examinar si la medida limitativa es *idónea* para satisfacer un interés protegido por la libertad de empresa y *necesaria* para ello, al no existir otra menos intrusiva. Dejando así sin resolver el problema fundamental, que en estos casos no es otro que el de determinar si, en tales condiciones, el interés afectante del empleador debe prevalecer sobre el del trabajador a gozar sin interferencias de su derecho fundamental. Por supuesto, amputado nada menos que en su núcleo argumental, el principio de proporcionalidad —o, más bien, está limitada forma de entenderlo— está en condiciones de justificar cualquier despojo de los derechos fundamentales de los trabajadores que pueda estimarse necesaria para la satisfacción de los intereses empresariales, con la sola condición de que estos sean legítimos.

Lo que ocurre es que la ponderación de la importancia que desde el punto de vista constitucional poseen los dos intereses en conflicto y el establecimiento, a partir de ella, de una relación de precedencia entre ellos, constituye el paso del *test* de proporcionalidad que exige un mayor esfuerzo analítico y argumentativo. De allí que exista la tendencia a obviar su realización, centrando la atención en al análisis de la idoneidad y la necesidad del medio, como ocurre con la construcción reseñada. No obstante, se trata de una operación cuya realización resulta indispensable cada vez que la limitación de un derecho fundamental constituye la única forma de satisfacer otro derecho fundamental.

¿Cómo ponderar cuando el conflicto entre el derecho fundamental se presenta en el seno de una relación de trabajo? La reflexión sobre la estructura y el contenido del juicio de proporcionalidad, procedente especialmente del ámbito de la Filosofía del Derecho, nos proporciona elementos de juicio del mayor interés y utilidad, a partir de los cuales es posible llevar a cabo una reconstrucción de la manera como ha de llevarse a cabo este singular ejercicio argumentativo

cuando nos encontramos ante conflictos entre la libertad de empresa y los derechos fundamentales de la persona acaecidos en el marco de una relación de trabajo.

Dicha reconstrucción ha de partir de una premisa elemental: el trabajador, que en muchos casos ocupa la posición de sujeto pasivo de una actuación empresarial limitativa de sus derechos fundamentales, tiene una pretensión de no afectación de estos que resulta, *prima facie*, tan legítima como la del empresario al ejercicio de las prerrogativas amparadas por la libertad de empresa. Su sacrificio, por tanto, solo podrá ser admitido excepcionalmente, cuando pueda establecerse que la tutela del interés de este último es prioritaria desde la óptica constitucional. Claro que la misma observación debe ser hecha cuando nos encontremos ante el supuesto inverso, menos frecuente, de la pretensión de ejercicio por un trabajador de uno de sus derechos fundamentales con sacrificio de las prerrogativas empresariales. Aceptar esto último conduce de forma natural, no obstante, a admitir la posibilidad de que las prerrogativas empresariales puedan verse limitadas, y el marco contractual de la relación de trabajo adaptado, si bien no con carácter general, al menos sí cada vez que el interés del trabajador al ejercicio de su derecho fundamental pueda ser considerado, dentro del sistema de derechos y valores consagrado por la Constitución, preponderante frente al del empleador.

Dicho lo anterior, cabe preguntarse, ¿de qué depende que deba concederse prioridad en cada caso a uno de los derechos fundamentales en liza? De acuerdo con el criterio de optimización de la aplicación de los valores constitucionales al que se hizo alusión, la prevalencia de un derecho fundamental sobre otro solo resulta admisible cuando la importancia de su satisfacción, juzgada según parámetros constitucionales, supere a la importancia de la no satisfacción del otro. O, dicho con otras palabras, cuando las ventajas que obtiene quien pretende ejercer un derecho fundamental limitando otro puedan ser consideradas superiores desde la óptica constitucional a las desventajas que ello ocasiona al afectado, por conllevar una aplicación más intensa de los fundamentos de la norma fundamental. Esto supone, como no es difícil de deducir, que cuanto mayor sea el grado de afectación de un derecho fundamental, mayor debe ser la importancia y el grado de satisfacción del otro para que la medida pueda ser considerada legítima. Es lo que se conoce como *ley de la ponderación*.

Aplicada al contrato de trabajo, la ley de la ponderación permite entender que cuanto más intensa sea la limitación del derecho fundamental que experimenta el trabajador como consecuencia de una actuación empresarial, más extraordinario deba ser el interés a satisfacer por el empresario mediante el ejercicio de la libertad de empresa, o más grave el sacrificio que se le impondría de no poder satisfacerlo, para que pueda justificarla. Del mismo modo que, en la situación inversa, cuanto más intensa sea la limitación de la libertad de empresa puede ocasionar la pretensión del trabajador de ejercer su derecho fundamental, más extraordinario debe ser el interés a satisfacer por el mismo, o más grave el sacrificio que se le impondría de no poder satisfacerlo, para que se la considere válida desde la perspectiva constitucional.

Ahora bien, ¿cómo pueden ser calculadas tales magnitudes? Es decir, el *peso* que ha de atribuirse a cada derecho fundamental en la ponderación. Una primera variable para tener en cuenta se vincula con la importancia material que quepa atribuir dentro del sistema constitucional a cada uno de los derechos confrontados, en función de su conexión con los valores nucleares del mismo. Es lo que se denomina el *peso abstracto* de los derechos en conflicto. La aplicación de este criterio supone que cuanto más próxima sea la vinculación de un derecho fundamental con el principio democrático, base misma de la Constitución, o con la dignidad de la persona, fundamento de todos los derechos, mayor será su peso dentro de la ponderación. Consecuencia de ello es, por lo que nos interesa, la atribución de un relieve especial a la «versión laboral» de las libertades ideológica, de expresión e información y de asociación, reunión y manifestación, así como de los derechos al honor, a la intimidad y la propia imagen o a la autodeterminación informativa.

¿Significa lo anterior que los derechos en cuestión deben prevalecer siempre? Esta singular relevancia los hace, por supuesto, especialmente resistentes, pero no los inmuniza de forma absoluta, ya que hacerlo supondría reconocerles un rango que la Constitución no les atribuye. En realidad, su efecto es más modesto. Este se concreta en la exigencia para su limitación de un interés extraordinario de intensidad suficiente como para justificar el sacrificio de los valores fundamentales que encarnan. Este interés extraordinario puede estar vinculado con el diferente

grado de afectación que, en el caso, experimentaría cada derecho de verse limitado o no poder ser ejercido. Es decir, con la determinación de lo que la doctrina denomina su *peso concreto*. No debemos perder de vista que satisface más la expectativa de optimización de la aplicación de la Constitución un sacrificio pequeño de un derecho fundamental «importante» si evita un daño grave o muy grave a otro derecho fundamental menos relevante. La determinación de la intensidad de la intervención sobre los derechos en conflicto exige llevar a cabo una valoración de carácter empírico, que sopesa el grado de afectación que, en el caso, sufre cada uno, teniendo en cuenta magnitudes tales como el número de facultades afectadas, su importancia, la intensidad de su afectación, la duración de esta o la mayor o menor probabilidad de que se produzca.

Ahora bien, hecho lo anterior, ¿en qué consiste la ponderación? Como no es difícil de intuir, en comparar los pesos de cada uno de los derechos con el fin de establecer una relación de precedencia en el caso en favor de aquel al que se haya atribuido, en conjunto, un peso superior. La realización de esta comparación permite resolver sin grandes dificultades la gran mayoría de los conflictos que pueden presentarse. Son los llamados por la doctrina *casos fáciles de ponderar*, caracterizados por enfrentar a derechos a los que cabe atribuir, en la situación, pesos desiguales. Así, es claro que una intervención intensa en un derecho fundamental del trabajador no puede estar justificada por la satisfacción leve o media de la libertad de empresa. Una intervención media en un derecho fundamental del trabajador, en cambio, puede resultar exigible, por la satisfacción intensa de la referida libertad. Mientras que, incluso, una intervención leve en un derecho fundamental del trabajador puede venir avalada por la satisfacción media de un interés avalado por la misma. O, por supuesto, a la inversa.

No siempre, sin embargo, la decisión es tan fácil de realizar. Puede ocurrir también que no sea posible determinar con suficiente certeza cuál de las dos magnitudes es superior. Son los llamados *casos difíciles de ponderar*, en los que se produce un empate entre los pesos de los derechos fundamentales en conflicto, por lo general por tratarse de intervenciones intensas sobre un derecho fundamental del que es titular el trabajador que satisfacen también intensamente el derecho fundamental del empresario.

¿Qué solución debe adoptarse en estos casos, que son los realmente importantes? El criterio empleado tratándose del análisis de la constitucionalidad de las leyes limitativas de derechos fundamentales es el de entender que en tales situaciones no resulta desproporcionado, ni intervenir ni no intervenir, por lo que la decisión de hacerlo o no corresponde al legislador, en tanto depositario de la competencia de desarrollo de la Constitución. Nada de esto es aplicable, sin embargo, a los conflictos entre sujetos privados. En estos casos, al tratarse de dos pretensiones igualmente legítimas, no existe razón alguna para priorizar el interés de uno sobre el del otro. Por ello, la duda no puede inclinarse sino a favor de la no afectación del derecho fundamental que pretende ser violentado por una acción de otro sujeto no avalada por un interés superior. Lo contrario supondría admitir que alguien está legitimado para causar un daño grave para evitárselo a sí mismo. Una opción opuesta a la más elemental exigencia de justicia.

De todos modos, no siempre que nos encontramos ante restricciones graves a los derechos fundamentales de los trabajadores que satisfacen intensamente intereses empresariales es posible hablar de un empate. En particular, cuando su imposición constituye la *única forma de ejecutar adecuadamente el contrato de trabajo*, deberá tenerse en cuenta que la autonomía de la voluntad es también un valor constitucional, cuya garantía debe ser asegurada en cumplimiento de la voluntad de las dos partes. Esto permite reforzar el peso de la pretensión de afectación de la posición del trabajador, al tenerse que añadirse la consideración del peso de dicho principio, deshaciéndose el empate en perjuicio de ella. Algo similar sucede cuando está de por medio algún *otro bien o valor constitucional*, cuya presencia contribuya a reforzar el peso de dicha pretensión. Este sería el caso, por ejemplo, de la imposición de controles médicos o pruebas de alcoholemia por razones de protección de la seguridad de terceros.

Para ser legítimos, pues, los actos de ejercicio de un derecho fundamental con limitación de otro, sean estos puestos en marcha por el empresario o el trabajador, han de tener un peso superior dentro de la ponderación. El traslado de esta regla al terreno laboral tiene una doble consecuencia. De un lado, supone que los derechos fundamentales de los trabajadores sólo pueden ser objeto de restricciones relevantes cuando exista un interés extraordinario del empresario de

suficiente intensidad como para prevalecer sobre el del trabajador o dependa de ello la operatividad del contrato de trabajo o la satisfacción de otro derecho o valor constitucional de particular importancia. Pero, a la vez, determina que la pretensión del trabajador de ejercer su derecho fundamental limitando las prerrogativas empresariales solo puede ser admitida cuando ocasione a la organización empresarial un quebranto de menor intensidad que el que experimentaría el primero de no ser satisfecho.

Ciertamente, estos matizados aunque finalmente positivos resultados se encuentran lejos del mito de una idílica ciudadanía de empresa, impermeable por completo a los requerimientos empresariales. Pero cerca, en cambio, de los márgenes posibles para la aplicación efectiva de los derechos fundamentales en sociedades democráticas complejas, caracterizadas por la coexistencia de intereses y valores contradictorios en permanente tensión, como son aquellas en las que nos ha tocado vivir. No parece, por lo demás, que los laboristas nos encontremos peor preparados que los juristas de otros campos del Derecho para llevar a cabo la delicada tarea de ponderar. Al fin y al cabo, como apuntaría hace ya algunos años uno de sus más destacados exponentes, la misión del Derecho del Trabajo a lo largo de su historia —y, por tanto, también la de los juristas del trabajo— no ha sido otra que, precisamente, la de llevar a cabo una adecuada ponderación entre la racionalidad económica y la racionalidad social.

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND
Subdirector