

# FLEXIBILIDAD LABORAL Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO: ¿ES POSIBLE SU COMPATIBILIZACIÓN?

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND

Catedrático de Derecho del Trabajo

Universidad de Salamanca<sup>(1)</sup>

## I. PROPÓSITO

Las reflexiones que siguen buscan poner en contacto dos necesidades que son presentadas muchas veces dentro del discurso crítico sobre la funcionalidad de las instituciones jurídico-laborales como contradictorias. De un lado, la de que los ordenamientos laborales incluyan herramientas que hagan posible que los

---

(1) Este artículo constituye la versión escrita de la intervención titulada “Adaptación de las modalidades de contratación a las necesidades empresariales y estabilidad en el empleo”, desarrollada por el autor el 15 de mayo de 2015 en el marco del *III Curso de Estudios Avanzados en Derecho Social*, organizado de manera conjunta por la maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú y la Fundación General de la Universidad de Salamanca. El punto de partida de la reflexión aquí desarrollada se encuentra en dos textos previos, que esta intervención me ha permitido relacionar a la vez que actualizar las ideas en ellos contenidas. El primero es de vieja data, ya que se trata del estudio titulado “El derecho de estabilidad en el trabajo en la Constitución peruana”, contenido en la obra colectiva *Trabajo y Constitución*, dirigida por Javier Neves Mujica y aparecida en Lima en 1989 bajo el sello editorial de Cultural Cuzco Editores. El segundo está representado por el artículo “El discurso de la crisis y las transformaciones del Derecho del Trabajo. Un balance tras la reforma de 1994”, publicado en el N° 165 de la *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, correspondiente a diciembre de 1996. A las ideas básicas contenidas en ambos trabajos, en los que se encontrarán las referencias bibliográficas a los diversos autores citados o cuyas ideas se recogen en este estudio, hay que añadir la reflexión permanente sobre estos temas mantenida con ocasión de mis clases del *Curso de Contratación Laboral* en la antes referida maestría, una experiencia particularmente enriquecedora para mí, de la que me siento muy orgulloso. La referencia final al estudio de mi recordado amigo de Óscar Ermida se corresponde con su artículo “Caracteres y tendencias del Derecho del Trabajo en América Latina y Europa”, publicado en el N° 1 de la *Revista de Derecho Social Latinoamérica*, correspondiente al año 2006.

empresarios adapten de manera flexible el número de trabajadores a su servicio a las variables necesidades del desarrollo de su actividad productiva; y, del otro, la de garantizar a quienes trabajan un grado razonable de estabilidad en los puestos de trabajo que ocupan, que les permita atender de forma satisfactoria sus necesidades y construir sus proyectos vitales. Todo ello con el propósito de establecer la medida en que resulta posible construir soluciones normativas que tengan razonablemente en cuenta ambas, en contra de lo que muchas veces se sostiene.

Para llevar a cabo este análisis es preciso empezar por aproximarnos al discurso sobre la flexibilidad de las normas e instituciones jurídico-laborales, a través del cual se trata de atender la primera de dichas necesidades, para poner luego en contacto las exigencias que de él se derivan con la construcción jurídica del principio de estabilidad en el empleo, por medio del que se busca satisfacer la segunda. Esta doble aproximación será objeto de los siguientes apartados.

## **II. EL DISCURSO DE LA FLEXIBILIDAD Y LA ADAPTACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO A LAS NECESIDADES EMPRESARIALES**

Si en algo coinciden la mayor parte de los laboristas es en que el Derecho del Trabajo debe adaptar su configuración institucional a las exigencias del funcionamiento del sistema económico. Frente a la idea predominante a lo largo de los años sesenta y setenta del pasado siglo, de acuerdo con la cual las normas laborales habían surgido para hacer frente a los condicionamientos impuestos por el mercado y no para adecuarse a ellos, en la actualidad se acepta de manera más o menos pacífica que estas no pueden operar de espaldas al mismo. Las normas laborales deben cumplir, de este modo, no solamente un test de eficacia social, como ocurría en el pasado, sino también un test de eficiencia económica, como se encargaría de apostillar hace ya bastante tiempo Miguel Rodríguez-Piñero.

Este cambio de perspectiva tiene su origen, como pondría de manifiesto entre otros muchos autores Andrés Bilbao, en la conciencia de la emergencia, a partir de la década de los ochenta, de un nuevo modelo de organización de las relaciones económicas y de la producción, basado no ya en el “relanzamiento de la demanda”, como ocurría con el modelo keynesiano predominante hasta entonces, sino más bien con lo que se ha venido en llamar el “relanzamiento de la oferta”.

En la base de la emergencia de este nuevo modelo se encuentra, como es de sobra conocido, el asentamiento al interior de los centros más relevantes de decisión política y económica de la idea de que la situación de estancamiento, incertidumbre e inestabilidad económica que empezaron a vivir las economías capitalistas

a partir de la segunda mitad de la década precedente tuvo su origen en el sofocamiento de los mecanismos de libre mercado generado por la intervención estatal en la economía. Y de que para superar esa crisis era preciso recuperar el libre funcionamiento del mercado y relanzar la competencia económica a nivel global.

La progresiva puesta en marcha de estas ideas a lo largo de la década siguiente, bajo el impulso de los organismos financieros internacionales y los gobiernos de los países de mayor peso económico e influencia política, terminaría por dar lugar a un cambio radical en el contexto en el que deben desarrollar su actividad económica las empresas. Este se caracteriza por añadir a la incertidumbre e inestabilidad de la demanda, que se iniciaron con la crisis, el hecho de que la competencia haya dejado de estar circunscrita a los mercados nacionales, como ocurría hasta entonces, para convertirse en global.

Es en este contexto que empieza a imponerse la idea de que la capacidad de las empresas de subsistir, compitiendo dentro de este nuevo mercado sujeto a unas fronteras cada vez más dúctiles, dependía esencialmente de su capacidad de adaptar la organización de la producción a las condiciones cambiantes del mercado, es decir, de su flexibilidad.

El nuevo contexto económico surgido de la crisis económica que sacudió las economías de la mayor parte de países al iniciarse el último cuarto del siglo XX es, así pues, el que conduce a situar a la flexibilidad en el centro de los programas de reorganización de la producción y, por tanto, como seguramente no podía ser de otro modo, también de reforma de la regulación del mercado de trabajo.

En relación con el Derecho del Trabajo se afirma que las normas laborales heredadas de los “treinta años gloriosos” que sucedieron al final de la Segunda Guerra Mundial fueron diseñadas para ser aplicadas en un contexto de expansión constante de la demanda, incentivada desde los poderes públicos en aplicación de los postulados keynesianos; y que la nueva situación requiere un nuevo tipo de normas laborales, que concedan al empleador una capacidad de respuesta mucho más amplia a las fluctuaciones del ciclo económico.

He aquí el origen del consenso, no solo de los economistas, sino de la mayor parte de los laboristas, en torno al denominado “discurso de la flexibilidad”. Pocos son, en este sentido, los que discuten que la situación descrita es radicalmente distinta de la precedente y que el Derecho del Trabajo debe adaptar sus estructuras y soluciones a ella. Pero estos son también sus límites. Ya que, en lo que no se coincide, como se podrá comprobar inmediatamente, es en la manera como debe actuarse para dotar a las empresas de la flexibilidad demandada por la nueva situación.

En realidad, no existe un discurso único sobre la flexibilidad, sino varios discursos sobre ella o maneras de concebirla, todos los cuales reclaman por igual, sin embargo, su aptitud para responder de manera satisfactoria a los desafíos impuestos al desarrollo de las actividades productivas por el nuevo contexto. Como pondría de manifiesto en su momento Antonio Martín Valverde, lo que distingue a estas distintas maneras de concebir la flexibilidad es esencialmente la forma como entienden que deben articularse los distintos poderes normativos que intervienen en la regulación de las relaciones laborales para conseguir sus objetivos. Veamos:

- Un primer tipo de flexibilidad es el que podríamos calificar como de inspiración neoliberal. En este caso, lo que se postula es que las relaciones de trabajo deben regirse, lo mismo que los demás acuerdos entre sujetos privados, por la voluntad de las partes y no por reglas impuestas por el Estado. En función de ello se postula una sustitución radical de los métodos tradicionales de regulación, que restablezca el primado de la autonomía de la voluntad sobre las demás fuentes reguladoras. La vía para ello está constituida por la imposición de una desregulación profunda del mercado de trabajo, que suprima la legislación protectora y recorte el poder sindical, con el fin de devolver al mismo la transparencia perdida.
- Un segundo modelo de flexibilización, de inspiración igualmente liberal, está representado por el denominado de “liberalismo colectivo”. Este modelo se distingue del anterior por poner el acento en la necesidad de compensar la supresión de los espacios de protección legal garantizados a los trabajadores, que en cualquier caso se entiende que es necesario llevar a cabo, con el refuerzo de sus espacios de regulación y actuación colectiva. Más que una supresión radical del intervencionismo, lo que se postula aquí es, en consecuencia, un reequilibrio entre las fuentes reguladoras de las relaciones laborales que incrementa el protagonismo de la negociación colectiva frente a la legislación estatal.
- Finalmente, un tercer paradigma, que podríamos calificar como de “flexibilización del contenido de las normas laborales”, es el que sustenta la conveniencia no de suprimir las normas laborales o reducir su protagonismo a favor del incremento del papel de las representaciones colectivas, sino, más bien, de adaptar su contenido con el fin de que estas concedan al empresario los instrumentos que necesita para adaptar la gestión de personal a las fluctuaciones de la

demanda y los requerimientos del cambio tecnológico y productivo, modificando o suprimiendo, naturalmente, todas aquellas disposiciones que impidan o dificulten más allá de lo razonable o sin una razón de ser suficiente dicha adaptación.

Es evidente que cada una de estas tres formas de concebir la flexibilidad parte de concebir de manera muy distinta las relaciones que deben existir entre el sistema laboral y el mercado; a la vez que propugna, en función de ello, una igualmente muy diferente manera de ordenar de los poderes reguladores de las relaciones de trabajo. Así, mientras la primera busca asignar el mayor relieve posible a la autonomía de la voluntad, expresada en términos individuales y las más de las veces manifestación del poder de decisión unilateral del empresario, la segunda intenta que ese protagonismo sea compartido por los grupos sociales representativos de los trabajadores y empresarios, en tanto que la tercera y última no renuncia a reconocer un papel ordenador de importancia al Estado.

Lo anterior supone que, en contra de lo que suele afirmarse, el tantas veces aludido discurso de la flexibilidad es en realidad un discurso sumamente ambiguo, capaz de encubrir opciones de política del Derecho y de ordenación de las fuentes del Derecho del Trabajo –y, por tanto, de las relaciones de poder a ellas subyacentes– muy diferentes entre sí.

En cualquier caso, en países como los nuestros, es preciso tener en cuenta que el debate sobre la flexibilidad es un debate condicionado desde el punto de vista constitucional por presencia de un conjunto de normas que, al máximo nivel, reconocen una serie de derechos básicos de partida a los trabajadores y orientan la acción del Estado hacia la compensación de desigualdades dentro de las relaciones laborales, además de garantizar con ese mismo rango los derechos colectivos de organización, negociación colectiva y conflicto, claro está.

Lo anterior significa que tanto la propuesta de desregulación radical del Derecho del Trabajo a favor de una actuación incondicionada de la autonomía de la voluntad individual como la de promover la sustitución de la intervención estatal por una igualmente irrestricta actuación de los sujetos colectivos, sobre todo en su versión extrema y radical, tienen escasa cabida, por no decir ninguna, entre nosotros. Y que el punto de partida de cualquier respuesta a los desafíos marcados por el contexto cada vez más incierto, cambiante y competitivo en el que deben realizarse en la etapa actual del desarrollo de las economías capitalistas las actividades empresariales ha de estar representado, si se quiere operar dentro de los parámetros generales marcados por las normas fundadoras de nuestros ordenamientos, por el modelo de flexibilización del contenido de las normas laborales.

Un paradigma, este último, a través del cual no se postula la eliminación o el reemplazo de la intervención estatal, sino única y exclusivamente una revisión de sus contenidos o formas de expresión, dirigida a sustituir todas las previsiones que no permitan una razonable adaptación de las condiciones de trabajo a los cambios del entorno por otras más adecuadas y dúctiles. Esta es, como salta a la vista, una solución intermedia entre las opciones extremas de desregulación radical del mercado de trabajo, postulada por los más acérrimos defensores del liberalismo económico, y de mantenimiento a ultranza de las fórmulas tradicionales de protección, a la que se adhirieron durante algún tiempo muchos nostálgicos, que no cuestiona existencia en sí del Derecho del Trabajo ni su función protectora, firmemente asentadas, como se ha dicho, sobre bases constitucionales.

Ahora bien, luego de establecido lo anterior, cabe preguntarse de manera más precisa e incisiva por la manera como concibe este paradigma la flexibilidad aceptada por todos como una necesidad inherente al buen funcionamiento de los procesos productivos.

En principio, no parece que exista inconveniente en convenir en que a través de la noción de flexibilidad se hace alusión a la capacidad de adaptación a contextos y situaciones nuevas, inciertas y cambiantes, y que, como tal, lo que exige es la presencia de instrumentos que permitan al titular de la empresa hacer frente a las fluctuaciones de la demanda, reduciendo los potenciales efectos negativos de estas sobre la estructura de costos de la misma, por utilizar aquí la síntesis de Rodríguez-Piñero.

Si lo anterior es correcto, resulta evidente que el juicio sobre la superior o inferior flexibilidad de cualquier ordenamiento laboral no se relaciona directamente con la existencia o no de normas estatales, ni tampoco necesariamente con la presencia en ellas de soluciones más o menos protectoras del interés de los trabajadores, sino más bien con la superior o inferior capacidad de las mismas para acomodarse con eficiencia a las variaciones y cambios que puedan surgir a lo largo del devenir de las relaciones laborales.

La diferencia con los paradigmas desreguladores es notoria. Dentro de estos últimos, la flexibilidad se identifica con la capacidad de adaptación del régimen normativo y el juego de las instituciones a la voluntad unilateral o bilateral de las partes, por utilizar aquí las conocidas palabras de Federico Durán, de forma que es posible entender que una institución tiene una regulación rígida siempre que la autonomía de las partes se ve limitada por la norma estatal. La intervención estatal es vista *per se*, de tal forma, como un factor de rigidez, sin importar cuáles sean su sentido y efectos.

En ordenamientos laborales como el peruano o el español, asentados sobre sólidas bases constitucionales, el juicio sobre la flexibilidad o no de las normas laborales, y en particular sobre las reguladoras de las modalidades de contratación a las que nos referiremos a continuación, ha de realizarse sobre el primero de dichos paradigmas y no sobre este último, claro está.

### **III. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y FLEXIBILIDAD: ¿TÉRMINOS COMPATIBLES?**

El tradicionalmente denominado principio de estabilidad en el empleo constituye el instrumento técnico a través del cual numerosos ordenamientos laborales protegen el interés del trabajador a la conservación del puesto de trabajo.

La protección que a través de él se dispensa a dicho interés no está basada, naturalmente, en la imposición al empleador de la continuidad a toda costa de la relación laboral. Antes bien, lo que a través de él se trata es, únicamente, de garantizar el mantenimiento de dicha relación en tanto persistan las condiciones que le dieron origen y no surja ninguna circunstancia que lo impida. Este resultado se consigue convirtiendo las decisiones empresariales vinculadas con dicha continuidad, es decir, la determinación inicial de su periodo de duración y el despido, en actos causales. Es decir, no librados a la decisión libre de una o ambas partes, sino condicionados en su adopción por la existencia de los presupuestos causales imperativamente establecidos al efecto por el legislador.

Así, en lo que aquí nos interesa, en virtud del principio de estabilidad en el empleo, las partes del contrato de trabajo no se encuentran facultadas para decidir libremente al celebrarlo cuál deberá ser su duración, ya que sobre su voluntad ha de primar una regla de carácter imperativo que les impone una determinada fórmula o modalidad de determinación de la misma. Dicha regla, sin embargo, no se relaciona de manera directa con la satisfacción del interés del trabajador a la permanencia en el empleo, sino más bien con la atención de las necesidades productivas del empleador, ya que a través de ella lo que se hace es vincular con criterio objetivo el tipo de contrato a celebrar (por tiempo indefinido o de duración determinada) con la naturaleza (permanente o temporal) de las tareas a desarrollar por el trabajador, como acertaría a explicar con particular claridad Rafael Martínez Emperador hace ya algunas décadas. En este sentido, siempre que las labores no tengan un alcance limitado en el tiempo, corresponderá a las partes dar vida a un contrato de trabajo por tiempo indefinido; mientras que, solamente cuando se trate de tareas de carácter meramente temporal, procederá recurrir a uno de duración determinada.

Como salta a la vista, así concebido, este principio tiene una doble alma. De favorecimiento de la duración o permanencia del contrato de trabajo, sin duda. Pero también, aunque esto último se ponga de manifiesto con menos frecuencia, de adecuación de esa duración a los requerimientos objetivos de personal de las empresas. Como tal, en contra de lo que suele sostenerse, no parece que pueda ser considerado *per se* como un principio rígido, incapaz de ofrecer una respuesta eficaz a los mismos. Antes bien, se trata, como he tenido ocasión de señalar más de una vez, de un principio esencialmente flexible, diseñado precisamente en clave de adaptación de la gestión de personal a las exigencias del desenvolvimiento de la actividad productiva de las empresas. Lo que ocurre es que, de acuerdo con el tercero de los modelos de flexibilidad que han sido descritos, recurre para conseguir ese resultado a la introducción de una regulación que contemple de manera objetiva la atención de dichos requerimientos, en lugar de dejar la cuestión enteramente confiada a la mera voluntad unilateral del empleador o bilateral de las partes del contrato de trabajo.

Flexibilidad y estabilidad no son, pues, desde el punto de vista conceptual al menos, términos incompatibles ni mucho menos. Antes bien, el principio de estabilidad en el empleo es enteramente capaz de satisfacer de forma eficiente las necesidades permanentes o temporales de personal de las empresas siempre que se adopte una regulación de sus alcances que sea sensible a esas necesidades.

Dicho esto, cabe preguntarse por la manera como debe articularse desde el punto de vista técnico una regulación de este tipo y, en particular, por la manera como ha de procederse a delimitar qué labores son permanentes y cuáles temporales a efectos de aplicar la regla de carácter imperativo que ha sido antes enunciada.

Naturalmente, la cuestión clave a estos efectos no es otra que la de precisar qué clase de necesidad empresarial va a ser atendida en cada caso por la prestación del trabajador.

Desde este punto de vista es posible distinguir dentro de las actividades de las empresas las necesidades *ordinarias o normales*, que son aquellas requeridas para desarrollar las tareas que constituyen su objeto, sin las que este no podría ser alcanzado, de las *no ordinarias o no habituales*, que, por el contrario, no son precisas para la consecución del mismo, aunque puedan ser requeridas de manera excepcional. Y también las necesidades *permanentes o habituales*, que tienen carácter constante y no meramente coyuntural, de las *no permanentes o transitorias*, que carecen de él.

Pues bien, en aplicación del principio de estabilidad en el empleo, el trabajo destinado a satisfacer necesidades *ordinarias y permanentes* de las empresas



deberá ser realizado, dada la naturaleza no limitada en el tiempo de estas, por trabajadores contratados por tiempo indefinido. Mientras que, en razón de su limitado alcance temporal, el trabajo derivado de un *aumento transitorio de las necesidades ordinarias* de las mismas o de *requerimientos imprevistos de necesidades no ordinarias* podrá, por el contrario, ser atendido por trabajadores vinculados a través de contratos de trabajo de duración determinada.

Estos criterios básicos son suficientes ya para adoptar decisiones fundadas en materia de contratación. No obstante, es posible dar algunos pasos más y elaborar a partir de ellos una tipología de modalidades de trabajo capaces de dar lugar a una vinculación contractual permanente o temporal.

Así, constituyen modalidades típicas de trabajo estable las dos siguientes:

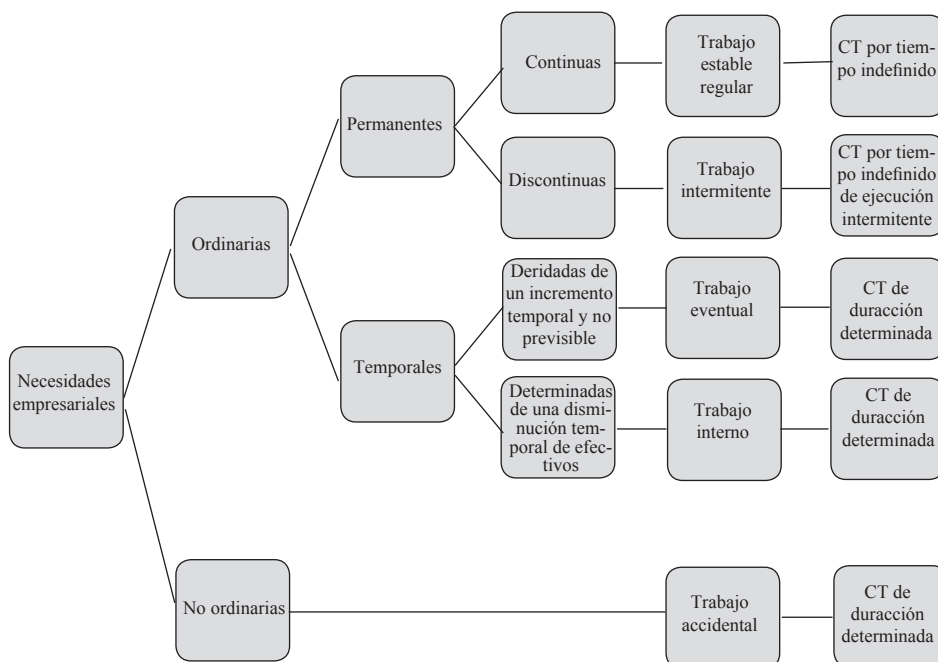
El *trabajo estable de naturaleza regular*, sin duda la especie más común, a través del cual se realizan labores ordinarias y permanentes de la empresa de forma continua.

El *trabajo fijo discontinuo, intermitente, de temporada o estacional*, que atiende también necesidades ordinarias y permanentes, pero que son requeridas de forma intermitente o no continua, por lo general en ciertos periodos del año.

En tanto que, a la inversa, serían modalidades de trabajo temporal:

- El *trabajo eventual en sentido estricto*, por el que se realizan labores ordinarias, es decir, cualitativamente similares a las comunes dentro de la empresa, pero que son requeridas excepcionalmente en mayor volumen, debido a la presencia de factores no duraderos ni susceptibles de repetirse periódicamente (un aumento excepcional de pedidos, un retraso en los suministros, menores plazos de entrega, etc.).
- El *trabajo interino o de suplencia*, que es el dirigido a cubrir necesidades ordinarias y permanentes de la empresa, o incluso necesidades temporales, pero siempre en sustitución del trabajador que ha sido contratado para desarrollarlas, debido a que el contrato de trabajo de este último se encuentra suspendido por alguna causa admitida por el ordenamiento.
- El *trabajo accidental*, destinado a la ejecución de tareas no ordinarias ni permanentes, que son requeridas de forma excepcional y por lo general imprevista.

El ensamblaje de todas las categorías hasta aquí utilizadas en un esquema unitario puede ser apreciado a través del siguiente cuadro:



Para que una regulación de las modalidades de contratación pueda ser considerada, a la vez, causal y flexible, deberá incluir fórmulas que permitan la contratación temporal en los tres últimos supuestos que aparecen en el cuadro impongan la indefinida para los demás, bien que teniendo en cuenta el posible carácter intermitente de la prestación cuando sea preciso. O, en todo caso, servirse de criterios generales de definición de los supuestos válidos de contratación temporal que conduzcan a un resultado semejante. Naturalmente, si lo consigue, difícilmente podrá ser considerada rígida, por más que se inspire en la causalidad.

Dicho lo anterior, cabe preguntarse, ya para concluir, por qué si lo anterior resulta conceptualmente tan claro, el principio de estabilidad en el empleo ha sido considerado, muy en particular en las décadas de los ochenta y noventa del pasado siglo –aunque esta concepción se sigue manteniendo en muchos ámbitos–, como el paradigma más absoluto de la rigidez, propugnándose en función de ello, bien la necesidad de su desaparición, o bien la creación de numerosas excepciones a su aplicación.

La explicación se encuentra en una conjunción de varios factores. Entre ellos no puede ser descartada, naturalmente, la presencia en algunos ordenamientos de regulaciones inadecuadas, por lo general debido a su rigidez. No expresivas, por tanto, de una plasmación adecuada de sus alcances. Los factores fundamentales

que contribuyen a explicarlo son, sin embargo, en mi opinión al menos, otros dos. De un lado, la crítica ideológica, de raigambre inequívocamente liberal, al intervencionismo legislativo que supone la aplicación con carácter imperativo de este principio para determinar el alcance temporal del contrato de trabajo en sustitución de la libre decisión de las partes del mismo, que ha conducido a muchos a considerarlo sin más como un factor de rigidez. Incluso cuando a través de él se contemplan tipos contractuales dirigidos a atender de manera pormenorizada las distintas clases de necesidad de personal de las empresas. Del otro, también, claro está, la consideración de los límites a través de este principio se imponen a la libre decisión del empleador como barreras o trabas para la creación de nuevos empleos. O, en todo caso, como factores que retraen sus decisiones de contratación.

El efecto de estas críticas no ha sido por lo general, de todas formas, el desmantelamiento dentro de los ordenamientos jurídicos del principio de estabilidad, sino, más sibilamente, la creación, en un primer momento temporal pero después incluso definitiva, de excepciones a su aplicación, es decir, de tipos contractuales de duración determinada de naturaleza no causal, inspirados en razones vinculadas con el fomento del empleo o la promoción de una flexibilidad basada en el arbitrio empresarial. Se termina así por asignar a la regulación de la contratación laboral funciones que le son ajenas, como son el fomento del empleo o la flexibilización del sistema laboral.

Esta llamativa tríada (contratación temporal -fomento del empleo- flexibilidad laboral), que se adiciona al papel ordinario que debería en principio jugar dicha regulación (permitir a las empresas satisfacer sus necesidades de personal de forma adecuada), ha determinado una tortuosa evolución normativa en muchos ordenamientos. De resultados nefastos, por cierto, medidos en términos de dualismo, precariedad laboral y degradación de las condiciones laborales y la formación y profesionalidad de los trabajadores. A cambio de una mejora del empleo que nunca llegó ni fue consistente y de una flexibilidad difícilmente distinguible de la arbitrariedad. No hace falta aportar aquí cifras para probarlo, aunque existen en abundancia, ya que todos somos conscientes de la naturaleza y los alcances del fenómeno.

Por lo demás, como destacaría Óscar Ermida, estos efectos condujeron, ya hacia finales de los años noventa, a revalorizar la idea de continuidad de la relación de trabajo, pero no solamente desde la perspectiva de la tutela del interés de los trabajadores, sino también del interés del propio empresario, el sistema económico y la sociedad en su conjunto.

Como apunta el propio Ermida, la inestabilidad extrema solo es funcional para el empleador en el corto plazo y en determinados sectores que se basan en

mano de obra poco cualificada. Más allá termina siendo disfuncional para todos, incluyendo al empleador, ya que atenta contra dos axiomas básicos de la moderna administración de personal: la capacitación y el involucramiento del trabajador con los objetivos de la empresa. No es realista, en este sentido, que el empleador invierta en formar a un trabajador que considera está de paso, ni tampoco, claro está, que este último “se ponga la camiseta” de una empresa a la que pertenece de manera puramente ocasional. Frente a ello, la tan cuestionada en ciertas etapas continuidad de la relación de trabajo es capaz de alentar la formación y el compromiso del personal, favoreciendo una mejora de su eficiencia y productividad, así como su adaptabilidad al cambio.

Desde este punto de vista, la garantía del principio de estabilidad en el empleo, además de tener las funciones inmediatas que han sido apuntadas, cumple un importante rol de fomento del desarrollo de un modelo de competitividad de gama alta por parte de las empresas, basado en una mayor vinculación y compromiso de los trabajadores con los objetivos de las empresas y una mayor capacitación de estos, cuyas ventajas a medio y largo plazo sobre el modelo que pivota sobre la precariedad laboral y los bajos salarios son evidentes. Por ello, la promoción del respeto de la estabilidad en el empleo constituye, además de una garantía social del mayor relieve, un capítulo importante de las políticas de fomento del desarrollo eficiente, sano y equilibrado de cualquier sistema productivo.