

# **EL CONTRATO DE INTERINIDAD**

**María José Mateu Carruana**

## CONSEJO EDITORIAL

MARÍA TERESA DE GISPERT PASTOR

JOAN EGEA FERNÁNDEZ

JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET

FRANCISCO RAMOS MÉNDEZ

SIXTO SÁNCHEZ LORENZO

JESÚS-MARÍA SILVA SÁNCHEZ

JOAN MANUEL TRAYTER JIMÉNEZ

BELÉN NOGUERA DE LA MUELA

RICARDO ROBLES PLANAS

JUAN JOSÉ TRIGÁS RODRÍGUEZ  
*Director de Publicaciones*

# EL CONTRATO DE INTERINIDAD

**María José Mateu Carruana**

Profesora de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social de la Universidad  
Jaume I de Castellón



**Colección: Atelier Laboral**

**Director: José Ignacio García Ninet**  
**(Catedrático de Derecho del Trabajo**  
**y de la Seguridad Social)**

---

**Libro financiado con la participación del Departamento**  
**de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**  
**de la Universidad Jaume I de Castellón.**

---

Reservados todos los derechos. De conformidad con lo dispuesto en los arts. 270, 271 y 272 del Código Penal vigente, podrá ser castigado con pena de multa y privación de libertad quien reproducere, plagiare, distribuyere o comunicare públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo de soporte, sin la autorización de los titulares de los correspondientes derechos de propiedad intelectual o de sus cesionarios.

© 2005 María José Mateu Carruana

© 2005 Atelier

Vía Laietana 12, 08003 Barcelona

e-mail: atelier@atelierlibros.es

www.atelierlibros.es

Tel. 93 295 45 60

I.S.B.N.: 84-96354-36-9

Depósito legal: B. 13.936-2005

Diseño y composición: Addenda, Pau Claris 92, 08010 Barcelona  
www.addenda.es

Impresión: Winihard Gràfics

*A la memoria de mi madre*

# ÍNDICE

<b>PRÓLOGO</b> . . . . .	13
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>PRECEDENTES HISTÓRICOS Y CONTRATO DE INTERINIDAD</b> . . . . .	19
I. Preliminar . . . . .	19
II. Los inicios de la «cuestión social» en España y nacimiento del intervencionismo del Estado . . . . .	21
III. La dictadura de Primo de Rivera y el Código de Aunós. La «prehistoria» del Derecho del Trabajo . . . . .	26
IV. La Segunda República (1931-36). El origen del contrato de interinidad laboral en las Bases de Trabajo . . . . .	34
1. La situación política . . . . .	34
2. El Derecho del Trabajo en la II República Española . . . . .	39
A) Cuestiones previas . . . . .	39
B) La Ley de Contrato de Trabajo de 27 de diciembre de 1931 . . . . .	41
C) El contrato de interinidad en la II República . . . . .	43
V. La Guerra Civil española y el Fuero del Trabajo. El contrato de interinidad en las Reglamentaciones de Trabajo . . . . .	45
1. Las condiciones histórico-políticas . . . . .	45
2. El contrato de interinidad en el protofranquismo . . . . .	49
VI. La Dictadura Franquista. La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 y la regulación del contrato de interinidad a través de las Reglamentaciones de Trabajo . . . . .	50
1. El —largo— contexto político y social . . . . .	50
2. Algunos hitos fundamentales en la normativa laboral franquista . . . . .	56
A) La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 . . . . .	56
B) La Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 1942 . . . . .	60
C) La Ley de Convenios Colectivos Sindicales, de 24 de abril de 1958 . . . . .	61
3. El contrato de interinidad en las Reglamentaciones de Trabajo . . . . .	61
A) De 1942 a 1951 . . . . .	61
B) De 1952 a 1957 . . . . .	65
C) De 1958 a 1970 . . . . .	65
D) De 1970 a 1975 . . . . .	68

VII. La Transición democrática. La regulación continuista del contrato de interinidad . . . . .	81
1. La coyuntura política y social del tránsito . . . . .	81
2. La Ley de Relaciones Laborales de 1976 y la regulación del contrato de interinidad . . . . .	84

**CAPÍTULO II**

<b>EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONTRATO DE INTERINIDAD . . . . .</b>	<b>91</b>
I. Los orígenes normativos de la contratación temporal y el principio de estabilidad en el empleo . . . . .	91
II. La contratación temporal coyuntural en el Estatuto de los Trabajadores . . . . .	96
III. La cobertura legal del contrato de interinidad . . . . .	99
IV. Esencia y justificación del contrato de interinidad . . . . .	102
V. Requisitos formales del contrato de interinidad . . . . .	104
1. Identificación del trabajador sustituido y la causa de la sustitución . . . . .	106
2. Identificación del puesto de trabajo . . . . .	108
VI. Naturaleza Jurídica . . . . .	109
1. Contrato de interinidad por sustitución . . . . .	109
2. El contrato de interinidad por vacante . . . . .	114
VII. Los elementos del contrato de interinidad . . . . .	117
1. Consideraciones previas . . . . .	117
2. Los sujetos del contrato . . . . .	119
3. Requisitos formales del contrato de interinidad . . . . .	120
4. La forma del contrato . . . . .	126
A) La exteriorización de la relación contractual . . . . .	126
B) La necesidad de constatación de los requisitos esenciales del contrato de interinidad . . . . .	127
a) Interinidad por tiempo superior a cuatro semanas . . . . .	127
b) Interinidad de duración inferior a cuatro semanas . . . . .	128
C) Posición doctrinal y jurisprudencial . . . . .	130
5. La duplicidad reglamentaria entre el objeto y la causa del contrato de interinidad . . . . .	132
A) El contrato de interinidad para sustituir a un trabajador ausente . . . . .	133
a) La sustitución propia y la impropia . . . . .	133
b) El derecho del trabajador ausente a la reserva de su puesto de trabajo . . . . .	136
B) El contrato de interinidad para cubrir una vacante . . . . .	160

**CAPÍTULO III**

<b>LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE INTERINIDAD . . . . .</b>	<b>165</b>
I. Consideraciones previas . . . . .	165
1. La estabilidad en el empleo, como bien jurídico sujeto a protección . . . . .	165
2. La duración del contrato de interinidad . . . . .	173
A) Cláusulas de duración máxima y cláusulas de duración mínima . . . . .	174
B) Interinidad por vacante . . . . .	176
II. Consideraciones generales acerca de las causas de extinción . . . . .	179

1. La incapacidad de la autonomía de la voluntad de las partes para decidir sobre la duración del contrato. La permanencia de la contratación indefinida como regla general . . . . .	180
2. El término y la condición . . . . .	183
III. El desdoble del contrato de interinidad . . . . .	185
1. Extinción del contrato de interinidad por sustitución.	
Causas específicas . . . . .	185
A) Antecedentes . . . . .	186
B) La actual regulación . . . . .	191
2. La extinción del contrato de interinidad por vacante . . . . .	208
A) En la Administración pública . . . . .	208
a) El TS o la interpretación espiritualista del contrato de interinidad (remisión) . . . . .	208
b) Dos posibles —y diversos— momentos extintivos de la interinidad por vacante, bajo el amparo de la misma norma reglamentaria . . . . .	212
c) La necesaria acotación temporal del proceso selectivo . . . . .	216
d) Consecuencias jurídicas de la no iniciación del proceso de selección. Posición jurisprudencial: irregularidad o fraude de Ley . . . . .	219
e) Normas reguladoras del proceso de selección . . . . .	222
f) La prórroga tácita del contrato de interinidad . . . . .	224
g) La denuncia y el preaviso . . . . .	225
h) Forma de la denuncia . . . . .	228
B) En la empresa privada . . . . .	229
a) La denuncia del término . . . . .	232
IV. La indemnización por la extinción del contrato de interinidad . . . . .	233

#### CAPÍTULO IV

EL CONTRATO DE INTERINIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA . . . . .	235
I. Introducción . . . . .	235
1. Génesis de la función pública . . . . .	235
2. Breve referencia a las normas históricas internas en materia de función pública . . . . .	239
A) El Real Decreto de 18 de junio de 1852. El <i>Estatuto de Bravo Murillo</i> . . . . .	239
B) La Ley de Bases de 22 de julio de 1918. El <i>Estatuto de Maura</i> . . . . .	241
C) La Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 7 de febrero de 1964. El Estado asistencial desarrollado a través de la aplicación del Derecho del Trabajo al personal al servicio de la Administración . . . . .	242
D) La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. La neutralidad en la elección del régimen jurídico aplicable al personal al servicio de la función pública . . . . .	242
E) La Ley 23/1988, de 28 de julio. El carácter excepcional de la contratación de personal laboral por la Administración . . . . .	245
F) La normativa autonómica en materia de función pública . . . . .	247
3. El camino hacia la fusión de los dos regímenes jurídicos reguladores del empleo público . . . . .	269



A) El caso valenciano . . . . .	271
II. El contrato de interinidad en la Administración pública . . . . .	273
1. Posición jurisprudencial sobre la contratación interina en la Administración pública . . . . .	273
A) Respecto de la conversión en indefinidos de los contratos de interinidad realizados de forma irregular por la Administración pública . . . . .	273
B) La Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 1996 y la nueva acepción semántica del término «indefinido» . . . . .	279
C) La interinidad por vacante en la jurisprudencia . . . . .	282
2. El substrato fáctico del contrato de interinidad en la Administración pública: el caso paradigmático de la Generalitat Valenciana . . . . .	283
A) El abuso de la interinidad . . . . .	283
B) La negociación colectiva como solución . . . . .	284
3. La negociación colectiva del personal al servicio de la Administración del Estado. El Convenio Colectivo vigente, para el personal laboral —BOE de 1 de diciembre de 1998— . . . . .	290
4. La negociación colectiva del personal laboral al servicio de la Administración de la Generalitat Valenciana: el II Convenio Colectivo —DOGV, de 12 de junio de 1995— . . . . .	293
<b>BIBLIOGRAFÍA . . . . .</b>	<b>295</b>

## PRÓLOGO

Una vez más la Universitat Jaume I de Castellón produce un muy interesante fruto. En este caso nos encontramos ante un libro que recoge en lo esencial la Memoria presentada para la colación del grado de Doctora en Derecho por parte de la Licenciada María José Mateu Carruana, que ha tenido a bien, tras mi presencia como Director de dicha Tesis, de invitarme a prologar este libro. Como ya vengo diciendo en similares circunstancias, aunque cada autor prologado contiene una historia personal muy distinta, es este un honor y un encargo del que ni puedo ni debo sustraerme, y más cuando uno es responsable de que la autora trabaje sobre este y no sobre otro tema. Me explico seguidamente. Hace ya años, más de diez, que inicie la dirección en esta joven Universidad de una serie de tesis y estudios, mayores y menores, sobre la temporalidad, pues la conciencia de la gravedad de la situación echó tales raíces en mi línea investigadora que no sé en qué momento podré abandonar esta línea para afrontar otras, posiblemente más gratificantes. Pero el caso es que, después de haberse llevado a cabo las brillantes tesis sobre «El contrato de trabajo temporal para obra o servicio determinado», a cargo de M.<sup>a</sup> Arántzazu Vicente Palacio, sobre «El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción», a cargo de Inmaculada Ballester Pastor, o sobre «La prevención de riesgos laborales en la contratación temporal, empresas de trabajo temporal y contratadas y subcontratadas», a cargo de Margarita Miñarro Yanini, así como diversas obras mías y de los demás miembros del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de Castellón, así como de la Universitat de Valencia, tratando de todos los tipos contractuales temporales, incluidos los fijos discontinuos y a tiempo parcial, le ha llegado el tiempo al contrato de interinidad, lo cual no quiere decir que hayamos cerrado totalmente el ciclo.

Como sabemos, la posibilidad por parte del empresario de la contratación por tiempo limitado da lugar a la aparición de unas modalidades contractuales limitadas por la Ley y cuyo destino es cubrir las necesidades empresariales en función de la naturaleza temporal del trabajo a realizar. Así pues, cada uno de los tipos de contratación temporal quedaría condicionado en su uso a la exis-

tencia de justificación suficiente para ello. Baste hacer un repaso de los libros antes citados para darnos perfecta cuenta no sólo del interés del legislador en acercarnos a la auténtica causa de cada uno de los tipos contractuales temporales, sino de los investigadores para aclarar los términos deficientes del ET y normas de desarrollo sobre este particular. Por desgracia a tan ardua labor poco ayudan los convenios colectivos y la, en no pocas, ocasiones, confusa y contradictoria jurisprudencia.

Una de dichas modalidades, objeto precisamente de este estudio, es el Contrato de Interinidad, que ya hace años fuera magistralmente tratado por el Catedrático de la Universidad de Léon Dr. Germán Barreiro, configurado desde su significado terminológico como la situación transitoria por la que pasa un trabajador que sustituye a otro ausente en el desempeño de su trabajo o bien ocupa un puesto de trabajo vacante, mientras queda provisionado de forma definitiva. Así pues, se considera interino aquella persona que ocasionalmente ocupa un cargo que no es el suyo, como si el puesto de trabajo llegara a ser alguna vez de propiedad del trabajador, pero vale el símil.

La regulación normativa del contrato de interinidad, en un primer estadio, se realiza por los propios agentes de la relación laboral, evidenciando de forma natural y espontánea las reglas de funcionamiento que necesita la figura contractual, circunscribiendo el ámbito del contrato de interinidad en la sustitución de un trabajador ausente por enfermedad y en la permanencia del sustituto en la empresa hasta el regreso del ausente, lo que nos descubre que en sus orígenes el contrato de interinidad, además de quedar sujeto a una fuerte causalidad que justificaba la temporalidad del mismo, quedaba sujeto por naturaleza a una condición resolutoria. Sin duda alguna, a lo largo de estos años el sometimiento a término o a condición resolutoria de esta figura contractual ha mantenido inquieta a la doctrina y a los tribunales españoles.

No obstante mediante el poder reglamentario se han producido sucesivas e importantes modificaciones, referidas fundamentalmente a toda la problemática de la extinción del contrato, que por su falta de claridad ha provocado una viva polémica en cuanto a la naturaleza jurídica del mismo, acrecentándose la importancia de ésta por la trascendencia práctica que comporta el adoptar una u otra posición a la hora de determinar si el contrato es de naturaleza temporal o si, naciendo con esa naturaleza, puede convertirse en indefinido por la intervención sinalagmática de una condición resolutoria.

A la vista de los Reales Decretos que han desarrollado el contrato, como pone de relieve María José Mateu Carruana, parece que tenemos una alternativa abierta al titular del poder reglamentario que, con el mismo fundamento con el que se inclinó en 1984 por la sujeción del contrato de interinidad a condición resolutoria, puede en 1994 inclinarse por la opción contraria de entender el contrato sujeto a término, salvo que se recuperase la doctrina de la «irreversibilidad de la reforma in peius» de las normas laborales.

Estos vaivenes sobre la Naturaleza Jurídica del contrato de interinidad creados por el propio poder reglamentario, perjudican seriamente el principio de seguridad jurídica, no sólo sobre la propia situación del trabajador interino,

sino también sobre todo el sistema normativo, sentando un precedente y abriendo un camino, que debe ser rotundamente cerrado si queremos mantener un equilibrado Estado de Derecho.

No obstante la propia Administración Pública, por desarrollo reglamentario de la Ley, ha conseguido dar forma a un nuevo tipo de contratación llamada «de interinidad por vacante», creada para su propio uso y disfrute, accediendo a través de ella la Administración a la contratación temporal sin limitaciones, como tendremos ocasión de comprobar, utilizando como escudo ante los Tribunales, los arts. 14, 23 y 103 de la misma Constitución.

No es congruente que la Administración intente, al menos en teoría, potenciar la contratación indefinida y fomentarla a través de las dos últimas reformas laborales y Por contra, desarrollar un comportamiento abusivo como empleador, flexibilizando la Ley para su uso, y abusando de la contratación temporal, con el agravante de su situación privilegiada como administrador público, lo que ha producido flexibilización de la jurisprudencia que ha ido aceptando situaciones de hecho contrarias a una trayectoria de lucha contra la precariedad en el empleo y contraria al ordenamiento jurídico laboral, que mantiene su preferencia por la contratación indefinida, mediante el sistema de tasación de posibilidades de contratación definida.

Por todo ello —brevemente expuesto para esta solemne ocasión—, resulta imprescindible mantener cuando es la Administración Pública el empleador una clara sujeción del proceso selectivo en el contrato de interinidad por vacante a unos límites temporales razonables y guiados por el sentido común, por cuanto si la duración del contrato viene referida al proceso selectivo y sobre éste no existiese ningún control restrictivo, estaríamos ofreciéndole a la Administración la utilización de un contrato temporal a la carta, que extenderá su duración lo que quiera, convirtiéndose el empresario público en el sujeto decisor de cuál deba ser el final del contrato, de acuerdo con sus preferencias objetivas o subjetivas, utilizando el proceso selectivo como instrumento regulador de sus intereses, produciéndose una desaconsejable dilación en la selección de los trabajadores que deben ocupar las plazas vacantes poco favorable para la salud mental del interino, que llega a sentir la plaza como suya, cuando no lo es.

El factor de acotación temporal que buscamos ya lo contiene la norma reglamentaria, en el art. 4.1 del RD vigente. El contrato de interinidad puede celebrarse para cubrir temporalmente un puesto de trabajo *durante* el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Por ello, parece lógico pensar que la dicción «durante el proceso de selección» significa que el mismo ya se ha emprendido cuando el contrato de interinidad se celebra, por lo que parece claro que para la realización de este contrato será menester, además de la existencia de un puesto de trabajo vacante, que ya se encuentre iniciado un proceso de selección. No obstante, la jurisprudencia ha ignorado esta cuestión establecida en la norma desde su nacimiento, y ha consentido de forma reiterada la contratación de interinidad por vacante con independencia de la iniciación o no del procedimiento conducente a su cobertura.

La razón de esta acotación temporal que la norma reglamentaria establece

en el citado art. 4.1. es debida a la ya conocida pasividad de la Administración Pública en la puesta en marcha de los procesos pertinentes, aún antes de que este supuesto fuese recogido en la norma reglamentaria; por ello, ante la evidencia de un uso abusivo del contrato de interinidad con una utilización anormal de la relación jurídica de interinidad, como así ha sido, era preciso establecer un límite que no se ciñera simplemente al proceso selectivo en general, sin más referencia, introduciendo un elemento de limitación temporal que pueda enmarcar el proceso selectivo en un tiempo determinado. Por contra, si mantenemos ausente la acotación temporal del proceso selectivo, podemos encontrar una forma de contratación temporal totalmente ajena al fin perseguido por la Ley, con el manifiesto abuso de derecho prohibido por el art. 7 del Código Civil, que supone actuar al amparo formal de una norma obteniendo un resultado no querido por ella, actuando con ocultación y pervirtiendo aviesamente el fin pristino que el legislador previó para el precepto infringido.

La utilización de un contrato causal como es el de interinidad, ya necesitaba interpretación forzada para poder acoplarlo a un supuesto de hecho totalmente diferente del contemplado por el legislador al elaborar la norma legal, porque exclusivamente pensó en la sustitución de un trabajador ausente con derecho a reserva de su puesto de trabajo. Y ahora debemos añadir un supuesto de duración no ya indefinida, sino ilimitada en su uso por la Administración Pública que, como vemos, puede extenderse años, desnaturalizando así la temporalidad esencial que debe mantener este contrato en aras a la seguridad jurídica y acabando con el mantenimiento de la temporalidad como una excepción para la cobertura de unos supuestos de hecho concretos determinados por la Ley, cuestión en la que debería observarse la máxima rigidez. La inicial temporalidad, que puede estar absolutamente justificada (de entrada no tenemos por qué pensar que todas las decisiones sobre temporalidad han de estar viciadas de perversidad) de cualquier contrato temporal puede convertirse en algo remoto superado por la larga duración de una modalidad en la que sabemos cuando se inició la relación, suponemos que podrá terminarse, pero no estamos ni mucho menos ciertos de cuando se terminará.

Aunque la legislación se enfoque, o debiera enfocarse, para evitar la precarización del mercado de trabajo (cosa que no ha sucedido en España), ésta persiste con la flexibilidad absoluta de las relaciones laborales. Para nada sirve la Ley si no existe un mecanismo que regule su cumplimiento, sobre todo cuando en las últimas décadas hemos disfrutado de tantos y tantos cambios normativos al servicio de la empresa y de la trampa de la globalización. Con los índices de contratación temporal nueva, que cada año crece hasta el 95% de la contratación total, los trabajadores temporales viven bajo la amenaza de ver extinguidos sus contratos de trabajo en cualquier momento, y por ello su actitud en el puesto de trabajo es la de aceptar cuantas condiciones inferiores a las legales les plantea el empresario. La irrenunciabilidad de los derechos laborales, que fue una gran conquista en los albores del siglo xx, resulta hoy una auténtica quimera, pues la realidad y la legalidad se batan en retirada, haciendo que las grandes conquistas sociales del pasado siglo queden cada día más

desdibujadas por el capitalismo de nuevo cuño que ha invadido hasta los santuarios más cerrados del comunismo otrora más fundamentalista y agresivo de la China. Este fenómeno recibe el nombre de «empleo de baja calidad». Así, el trabajador temporal queda pendiente siempre de la prórroga o no de su contrato, sabe de forma positiva que es el empresario el que, a efectos prácticos, controlará el tiempo de trabajo, por cuanto el mecanismo de impugnación para el caso de contrato fraudulento queda descartado por inoperante, ya que resulta poco defensivo desde el punto de vista de la consideración del despido improcedente para un trabajador carente de antigüedad, resultando más adecuado para encontrar su estabilidad en la empresa adoptar un papel de sumisión, apartándose radicalmente del mundo reivindicativo. De esta forma, el contenido de la relación laboral vive a espaldas de la legislación y se desarrolla como puede en un marco de conductas fraudulentas, y de utilización de contratación temporal para cubrir necesidades permanentes, como nos lo indican las estadísticas de todo tipo de estos últimos decenios, sin que la clase sindical consiga levantar el vuelo ni la bandera en pro de un empleo más estable, seguro y digno.

Frente a esta situación no hay respuesta, ni por parte de la Administración ni por parte de los Jueces. Queda, pues, la Ley en su letra sin trascender al mundo real, que vive su propia vida en paralelo. Ello produce la existencia de dos grupos de trabajadores: los mayores con contrato indefinido, que ejercen sus derechos laborales, y un segundo grupo creciente como hemos visto desde el año 1988, de trabajadores precarios, como una subclase de trabajadores a los que la legislación protectora les queda lejos.

Es imprescindible, por lo tanto, que volvamos a recordar el papel instrumental que tiene el Derecho del Trabajo, dirigido a establecer un punto de equilibrio entre los intereses laborales y empresariales, entre lo social y lo económico, y su papel de garante de la igualdad entre las partes contratantes a través del soporte que ofrece al trabajador para su equilibrio en la relación. No obstante, el Derecho del Trabajo no sólo lo construye el legislador, también la administración, la jurisprudencia, los agentes sociales y la doctrina.

Como el lector podrá comprobar nos encontramos ante un libro realista concebido desde la gravedad social del tema y desarrollado bajo la mirada atenta de una persona, tremendamente humana, procedente de la vida real, del ejercicio de la abogacía laboralista durante muchos años, y del conocimiento directo de la gestión de soluciones para los afectados por la dolorosa reconversión industrial de Sagunto.

Con esos ojos de quien conoce de primera mano el drama de los trabajadores más precarios, de quienes han perdido al cabo de muchos años de lucha laboral sus mismas raíces obreras, de quienes del modo más traumático posible han sido apartados del mundo de los activos y de los útiles, con esos ojos y con todo cariño y empeño la Abogada y Profesora, por suerte, de la Universidad Jaume I de Castellón, nos aporta una obra primorosamente labrada, día a día, sin descanso, entre clases y actividades profesionales, reviviendo sus propias experiencias y muchos conocimientos, sin sensiblerías, pero con el máximo empeño

en clarificar los muchos puntos oscuros de una normativa reglamentaria que en poco ayuda a los legítimos derechos de los trabajadores, que dejan sus mejores años sumando con grandes dificultades, días y horas de trabajo, esperando que algún día eso les sirva para alcanzar un retiro medianamente digno, tras una desesperante carrera del seguro, plagada de obstáculos que son los contratos temporales de todo tipo que les ha hecho ser y sentirse trabajadores de segunda fila, plenos de inseguridades y frustraciones personales.

Ojalá que nuestra autora, procedente de ese mundo real, tan duro y fuerte como es para todos nosotros SAGUNTO en el conjunto del País Valenciano, pueda acabar recalando definitivamente en la Universidad, a la que puede reportar no solo su gran y sincera entrega a la causa social, sino también su larga e intensa preparación en el foro laboral. Dadas las actuales circunstancias por las que atraviesa la Universidad española y su dudoso devenir pienso que, aunque este paso pudiera servirle luego de trampolín (de esto sabemos bastante a estas alturas de la vida, y ya poco nos sorprendemos, después de habernos visto sorprendidos en alguna que otra ocasión, por lo que uno espera haber aprendido de sus propios errores) para otros muy legítimos empeños, estamos todos seguros, pues ya hemos ido disfrutando de su sincera entrega, que ese ulterior salto seguiría siendo no tanto en favor propio cuanto de la clase trabajadora, pues su ubicación vital no es coyuntural sino estructural, no viene a servirse sino a servir a la Universidad y a la causa de la clase obrera, y puedo dar fe de su absoluta coherencia.

La obra que el lector tiene entre sus manos trae su origen de la Tesis Doctoral que fue leída el día 1 de julio de 2004, en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas de la Universitat Jaume I de Castellón, ante un tribunal integrado por los profesores doctores: D. José Vida Soria, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada (Presidente), D. Manuel Álvarez de la Rosa, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de la Laguna (Vocal), D. Jesús Martínez Girón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de A Coruña (Vocal), José Luis Tortuero Plaza, Profesor titular de la Universidad Complutense de Madrid (Vocal) y D.<sup>a</sup> Amparo Garrigues Giménez, Profesora titular de la Universidad Jaime I de Castellón (Secretaria), habiendo obtenido la calificación de Sobresaliente Cum Laude por unanimidad. A tan dignos miembros de esta Comisión quiero agradecerles muy sinceramente las sugerencias, opiniones y matizaciones que le formularon a la doctoranda que, a buen seguro, han enriquecido muy mucho esta Tesis Doctoral.

José Ignacio García Ninet