

**Contrato de interinidad por necesidades familiares (I):
Una propuesta de flexibilidad empresarial para facilitar la conciliación de la vida
familiar y laboral**

César Bartolomé Pellicer

Doctorando en Derecho Patrimonial, Universitat Pompeu Fabra

1. Fundamento de la propuesta

1.1 Organización empresarial y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

Sin duda la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral (en adelante CVFL) es hoy un tema que preocupa y genera interés en la opinión pública. La incorporación plena de la mujer al mercado de trabajo, de forma progresiva e imparable, rompe los tradicionales roles sociales en función del género y genera una innegable demanda social de mejora de los derechos relacionados con la CVFL, demanda de la que se hace eco la parte sindical.

Los sindicatos elaboran documentos con estudios sobre incidencia y propuestas de mejora de los derechos de los trabajadores [1]. Sus propuestas persiguen, muy sintéticamente, ampliar cuantitativamente y flexibilizar el ejercicio de los derechos de CVFL por parte de los trabajadores.

La negociación colectiva, consciente del problema, registra en los últimos tiempos una notable “aceleración” regulando temas de CVFL. Especialmente intensa es la regulación convencional en materia de acumulación de permiso de lactancia, sobre todo a partir de la SAN de 29/03/2004 (AS 2004, 823), que resolvió el denominado caso “Aldeasa” [2]. Numerosos convenios y pactos de empresa de sectores diversos recogen la posibilidad de acumulación del permiso de lactancia a continuación del descanso por maternidad, superándose la tradicional concepción del permiso vinculado a la lactancia materna [3], muestra del dinamismo actual de la regulación convencional sobre CVFL.

La posibilidad de acumulación ofrecida por la negociación colectiva proporciona innegables ventajas, tanto para los trabajadores como para las empresas:

- Para el trabajador [4], porque permite una atención continuada al menor cuando éste tiene 4-5 meses de vida, momento en que exige una dedicación muy importante de los padres, prolongando de hecho el período de descanso por maternidad.

- Para la empresa, porque facilita la sustitución de las horas de ausencia de los trabajadores que ejerciten la opción [5], y elimina los inconvenientes organizativos de ausencias diarias que si bien son de corta duración, son huecos difíciles, por no decir imposible, de tapan.

En el caso de la acumulación del permiso de lactancia, en mi opinión se constata una convergencia de intereses entre trabajadores y empresarios: por un lado, se produce una mejora notable de los derechos de los trabajadores; por otro, la medida supone una adecuación de tales derechos a las necesidades organizativas de las empresas.

En cambio, la evolución normativa, incluso la más reciente [6], parece ir por otros caminos. La estrategia legislativa en nuestro país para favorecer la igualdad de género en el mercado de trabajo consiste fundamentalmente en la concesión de bonificaciones económicas en favor del empresario, en las cotizaciones a la seguridad social, en todo lo relacionado con el hecho de la maternidad. La normativa no va dirigida a paliar los problemas que el ejercicio de los derechos relacionados con la CVFL genera en la organización productiva empresarial, sino a compensar económicamente al empresario por sufrir tales perjuicios [7].

Se evidencia, por tanto, que el establecimiento de los citados incentivos es un mecanismo compensatorio para evitar el incremento de los costes económicos derivados de la maternidad, excusa frecuentemente utilizada por los empresarios para decantarse por la contratación de personal masculino [8]. En cambio, excepto las limitadas menciones a “razones justificadas de funcionamiento de la empresa” [9], no hay una sola medida legislativa dirigida a adecuar el disfrute de los derechos de CVFL a la organización productiva empresarial. Pero en muchos casos no es tanto un problema de costes, sino organizativo, cuya importancia ha sido resaltada por algún sector de la doctrina [10].

La propuesta de contrato de interinidad por necesidades familiares pretende aportar una solución, siquiera parcial, a los problemas de organización productiva generados por el ejercicio de los derechos a reducción de jornada por parte de los trabajadores. Ofrece a los empresarios la posibilidad de acudir a la contratación temporal, a tiempo completo, con el objeto de paliar la desorganización productiva generada cuando concurren varios trabajadores en situación de reducción de jornada por razones familiares: lactancia (art. 37.4 ET), y/o especialmente guarda legal de menores (art. 37.5 1 er párrafo ET) o cuidado de familiares (art. 37.5 2º párrafo ET).

1.2 Contratación temporal causal y próxima reforma laboral

Otro aspecto que conviene considerar de esta propuesta es que supone una ampliación de las posibilidades de contratación temporal a disposición de los empresarios, cuestión que procuraré situar convenientemente en el contexto de la próxima reforma laboral.

El origen de la anunciada reforma laboral debe situarse en la *Declaración para el Diálogo Social (Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social)*, suscrita por el Gobierno, CCOO., UGT, CEOE y CEPYME el 8 de julio de 2004. A partir de esta declaración, se constituyó una comisión formada por 8 expertos (cuatro de ellos prestigiosos catedráticos de Derecho del Trabajo), a los que se encargó la redacción de un informe cuyo objetivo sería evaluar el funcionamiento de las políticas de empleo desde las reformas laborales acometidas en el período 1992-1994 hasta la actualidad y elaborar unas conclusiones en las que se indicasen las reformas consideradas como necesarias [11].

La Comisión para el Diálogo Social identifica la baja tasa de ocupación y la elevada temporalidad como los dos principales problemas actuales del mercado de trabajo español. Entre las conclusiones a que llegaron los expertos convocados para atajar ambos problemas, interesa destacar las afirmaciones vertidas en las conclusiones 4ª [12] y 10ª [13] relativas a la flexibilidad empresarial, contratación temporal y estabilidad en el empleo.

No es éste el momento de analizar pormenorizadamente tales conclusiones, pero sí considero necesario poner en relación su contenido con los objetivos fundamentales de la propuesta desarrollada en el presente trabajo.

Así, los expertos consultados advierten, entre otras cuestiones, de la manifiesta discordancia entre la concepción jurídica de la contratación temporal en España, regida por el principio de causalidad, y la efectiva utilización de las actuales modalidades de contratos de duración determinada previstos en el ET. Se afirma que los contratos temporales están cumpliendo una función ajena a su fundamento jurídico, cual es proveer de flexibilidad externa e interna a las empresas, en detrimento de la seguridad de los trabajadores y productividad. De lo cual se concluye que una futura limitación de la actual normativa reguladora de la contratación temporal debe ir acompañada de otras medidas, que aseguren una necesaria flexibilidad a las empresas y proporcionen suficiente estabilidad a los trabajadores.

Así pues, modestamente entiendo que el propuesto contrato de interinidad por necesidades familiares cumple en buena medida las orientaciones señaladas, al proveer una vía de flexibilización a las empresas mediante una contratación temporal con un

fuerte componente causal, acompañándolo de las debidas garantías de seguridad para los trabajadores contratados bajo esta nueva modalidad (como se verá en su momento).

Abundando en la anterior afirmación, la reforma laboral que se anuncia pivota sobre dos ejes fundamentales:

- Las exigencias de la economía que obligan a adoptar medidas favorecedoras de la competitividad de nuestras empresas, lo que significa introducir mayor flexibilidad en la regulación de las relaciones laborales [14].
- Al mismo tiempo, y como contrapartida, se trata de profundizar en la estabilidad en el empleo, como se ha venido haciendo en las sucesivas reformas laborales desde 1997.

Tales objetivos fundamentales son vistos, lógicamente, desde perspectivas diferentes por los interlocutores sociales. Mientras los empresarios ponen el acento, entre otras cuestiones, en la excesiva rigidez del mercado laboral, desde la perspectiva sindical el principal objetivo de una nueva reforma laboral debería ser la estabilidad en el empleo, así como la disminución del uso incorrecto o fraudulento de los contratos causales.

Tras la presentación del mencionado informe de la comisión de expertos, se constituyó en el seno de la Comisión de Seguimiento para el Diálogo Social una *Mesa sobre la Reforma Laboral* a la que el Gobierno presentó el 15 de marzo de 2005 un *Documento para el Diálogo Social sobre el Mercado de Trabajo* elaborado en función de las recomendaciones de los expertos.

En el citado documento, y más concretamente dentro de las “medidas de regulación laboral” propuestas, se incluyen algunas dirigidas a contribuir al crecimiento del empleo, reducir la temporalidad y aumentar su estabilidad. Conforme al objetivo perseguido en este trabajo, juzgo interesante destacar las dos propuestas siguientes:

- La modificación de la regulación de la contratación temporal para evitar el fraude y su utilización injustificada, clarificando, cuando sea necesario, las causas de la misma en sus distintas modalidades.
- La mejora de la información de los trabajadores contratados temporalmente, así como la adopción de medidas para evitar abusos en la utilización sucesiva de contratos temporales y garantizar la igualdad de trato entre trabajadores temporales e indefinidos, todo ello en el contexto de la Directiva 99/70/CE.

En mi opinión, tales medidas vienen, de nuevo, a avalar el contrato de interinidad por necesidades familiares presentado en este trabajo, cuyos criterios básicos coinciden en

lo fundamental con las líneas maestras de la próxima reforma laboral expuestas en los párrafos precedentes.

2. Caracterización general del contrato de interinidad por necesidades familiares

La principal característica de la propuesta de contrato de interinidad por necesidades familiares consiste en la posibilidad de formalizar un solo contrato de interinidad, a tiempo completo, para sustituir a varios trabajadores con jornada reducida [15].

Con la regulación actual, la mayor parte de la doctrina científica [16] admite la sustitución de distintos trabajadores mediante un solo contrato de interinidad, posibilidad que ha sido avalada por alguna resolución judicial [17]. También la doctrina y jurisprudencia ha admitido que el trabajador sustituido pueda variar, manteniéndose el mismo contrato de interinidad para suplir sucesivamente a varios trabajadores [18].

Teniendo que en cuenta que cada trabajador con jornada reducida solicita y finaliza la reducción en distinto momento temporal, el contrato de interinidad a formalizar debe tener cierta flexibilidad y mantenerse en el tiempo: sería inviable pretender que el interino sustituyera a un conjunto de trabajadores con jornada reducida que empiezan y acaban tal situación al unísono.

En consecuencia, los trabajadores sustituidos por un solo contrato de interinidad no serían siempre los mismos durante la vigencia del contrato. Las nuevas solicitudes de reducción y reincorporaciones a la jornada ordinaria que se fueran produciendo no alterarían el contrato de interinidad suscrito, ni supondrían su conversión en indefinido.

¿Cuál sería, entonces, la causa habilitante del contrato, si no es posible identificar un trabajador sustituido único y cuya reincorporación fije el término del contrato?

Para ello habría que fijar un límite de número de trabajadores con reducción (y/o horas totales reducidas), por encima del cual el empresario podría acudir a la nueva modalidad de contratación interina. Tales límites podrían complementarse exigiendo también que los trabajadores con jornada reducida estuvieran concentrados en una zona geográfica determinada.

Ejemplo de escala que permite acudir a la contratación interina por necesidades familiares:

Nº de trabajadores con jornada reducida	Mínimo horas reducidas	Contratos interinos a jornada completa
5	5	1
7	10	2
12	18	3
25	40	6

La negociación colectiva, en cada sector, establecería los porcentajes o límites adecuados en función de sus necesidades organizativas peculiares. Si, vigente el contrato de interinidad, se reincorporaran a su jornada ordinaria uno o varios trabajadores de forma que el total de trabajadores en jornada reducida quedara por debajo de los límites prefijados convencionalmente, ello implicaría la extinción del contrato de interinidad suscrito por razones familiares (por extinción de la causa que dio lugar a la reserva de la jornada).

Adicionalmente, sería conveniente establecer límites máximos de duración de tales contratos. Mantener indefinidamente a un mismo trabajador en situación de interinidad bajo esta modalidad supondría una utilización abusiva a considerar como fraude de Ley. Por ello, sería razonable una limitación de entre doce y veinticuatro meses de duración máxima del contrato de interinidad por razones familiares, de forma que el mismo trabajador no pudiese estar contratado bajo esta modalidad por encima de ese período, con uno o varios contratos. O bien ofrecer al interino un derecho preferente a ocupar una vacante en un puesto indefinido del mismo nivel, durante un período de dos años.

Los representantes de los trabajadores en cada empresa deberían tener acceso a la contratación realizada bajo esta modalidad y trabajadores con jornada reducida por CVFL, al objeto de controlar el cumplimiento empresarial de los límites de contratación establecidos.

Este diseño guarda cierta similitud con lo previsto actualmente en el III Convenio marco estatal de Residencias Privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio (años 2003-2005). En su artículo 13, se objetivan los requisitos para acudir a la contratación eventual por circunstancias de la producción, de forma que sólo cuando la ocupación de la residencia o centro exceda del 80% de su capacidad máxima autorizada, la empresa podrá contratar. Cuando las plazas ocupadas excedan de ese porcentaje, se aplicará la siguiente escala:

De 1 a 3 Plazas: 1 Contrato.

De 4 a 6 Plazas: 2 Contratos.

De 7 a 9 Plazas: 3 Contratos.

De 10 a 12 Plazas: 4 Contratos

En la segunda parte de este trabajo se profundizará sobre diversos aspectos problemáticos de la propuesta de contrato de interinidad por necesidades familiares: fundamento y finalidad, el derecho a reserva como presupuesto jurídico, requisitos formales, naturaleza jurídica temporal y otros.

3. Bibliografía

§ Albiol Montesinos, Sala Franco y otros. *Derecho del Trabajo (Tomo II) El contrato individual*. 5ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2003.

§ Barreiro González, G.: *La sustitución del trabajador con derecho de reserva. El contrato de interinidad*. Civitas, monografías, Madrid, 1986.

§ Cardenal Carro, M., “El informe de la Comisión de expertos para el diálogo social de 2005”, *Aranzadi Social*, núm. 21, 2004, pp. 9 y ss. (BIB 2005, 615).

§ Cruz Villalón, J. “El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado (Comentario a la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras)” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Número extraordinario sobre Conciliación de la vida familiar y laboral, 1999.

§ García Ninet, J. I.: “Notas sobre las ausencias del trabajo por lactancia (en torno al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores)” *Revista de Trabajo* núm. 93, 1989.

§ Gorelli Hernández, J.: “La reciente ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras” *Relaciones Laborales* núm. 24, 1999.

§ Luján Alcaraz, J. “La reforma laboral que viene”, *Aranzadi Social* núm . 7/2005, Parte Tribuna, Aranzadi, Pamplona (BIB 2005\1336).

§ Martín Valverde, García Murcia y Rodríguez Sañudo. *Derecho del Trabajo* , 8ª ed., Tecnos, Madrid, 1999.

§ Mateu Carruana, MJ. *El contrato de interinidad* , Atelier, Colección Atelier Laboral, Barcelona, 2005.

§ Ortega Figueiral, E. *Todo Contratación Laboral 2005* , 9ª ed., CISS, Valencia, 2005.

§ Sánchez Trigueros, C. “Validez del convenio que permite acumular las horas de lactancia en un mes de permiso retribuido. Comentario a la SAN de 29 de marzo de 2004 (AS 2004, 823)” *Aranzadi Social* núm. 5/2004, Pamplona, 2004.

[1] Entre otros muchos, por ejemplo, el documento “Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para que todo encaje”, de 8 de marzo de 2005, elaborado por la Secretaría para la Igualdad – Departamento Confederal de la Mujer, de UGT. Se puede consultar en su página Web (www.ugt.es).

[2] Afirma la Sala: “...en la actualidad se concibe el permiso de lactancia como un mecanismo legal que capacita al hijo a gozar de la atención que precisa por cualquiera de sus progenitores desde su nacimiento, superándose la vinculación necesaria o exclusiva con el deber de lactancia”. La norma convencional de la empresa Aldeasa, impugnada por la DGT, amplía las posibilidades a las que los padres pueden optar para el mejor cuidado de los hijos. La norma no impide a quien lo desee optar por el sistema establecido en el art. 37.4 ET, o bien, si los padres lo consideran mejor y más conveniente para el cuidado de sus hijos, por acumular los permisos y obtener el disfrute de un mes retribuido, superando claramente el número de horas concedidos por el art. 37.4 ET.

En consecuencia, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional desestima la demanda de la DGT y declara la conformidad a Derecho de dicha norma, en línea con la evolución legal y jurisprudencial seguida por el permiso de lactancia. Concluye la Sentencia que “la norma no es contraria al espíritu y finalidad del art. 37.4 del ET, sino que lejos de ello, lo potencia, ampliando las posibilidades que el Estatuto concede a los trabajadores”.

[3] Estudio pormenorizado de sus antecedentes normativos en García Ninet, J. I.: “Notas sobre las ausencias del trabajo por lactancia (en torno al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores)” *Revista de Trabajo* núm. 93, 1989.

[4] “... una presencia continuada durante todo un mes, más intensa que las figuras contempladas en la Ley, posee beneficios que en el supuesto alternativo desaparecen”. Sánchez Trigueros, C. “Validez del convenio que permite acumular las horas de lactancia en un mes de permiso retribuido. Comentario a la SAN de 29 de marzo de 2004 (AS 2004, 823)” *Aranzadi Social* núm. 5/2004, Pamplona, 2004.

[5] Prolongando los contratos de interinidad de los trabajadores que hayan sustituido a la madre/padre durante el período de descanso por maternidad. Tal prolongación no podrá instrumentarse mediante una prórroga del contrato de interinidad bonificado, precisamente por tratarse de una modalidad especial para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad. Deberá instrumentarse un nuevo contrato de interinidad, cuya corta duración quizá no justificaría su formalización desde un punto de vista de administración de personal, pero que posee indudables ventajas desde la óptica de selección de personal (el sustituto ya está trabajando, no hay que seleccionar nuevo personal) y en cuanto al mantenimiento de la plantilla íntegra para atender la producción.

[6] El grupo parlamentario de CIU ha presentado una proposición de ley en el Congreso por la que se regula un permiso de paternidad exclusivo para el padre, independiente del de la madre, y de una duración de 4 semanas que se disfrutarían una vez finalizado el permiso de 16 semanas existente en la actualidad. Proposición de Ley 122/000175, Regulación del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, presentada por el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió). BOCG 25/11/2005, serie B, núm. 217-1.

[7] En este sentido, Cruz Villalón, J. “El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado (Comentario a la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras)” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Número extraordinario sobre Conciliación de la vida familiar y laboral, 1999, p. 85

[8] Gorelli Hernández, J.: “La reciente ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras” *Relaciones Laborales* núm. 24, 1999, p. 755

[9] Idéntico párrafo en el art. 37.5 ET y en el art. 46.3 ET, cuya virtualidad es que permite limitar el ejercicio simultáneo de la reducción o permiso parental y excedencias

si se trata de dos trabajadores de la misma empresa y se ejercita en relación al mismo sujeto causante, por *razones justificadas de funcionamiento de la empresa* (expresión, por otro lado, directamente extraída de la Directiva 96/34/CEE).

[10] Cruz Villalón señala que el reconocimiento de derechos subjetivos de CVFL en favor de los trabajadores hace recaer sobre el empleador tanto costes económicos como otros efectos en lo organizativo que pueden ser más relevantes. Mientras “...nuestra legislación laboral opta por reducir al mínimo los costes económicos a soportar por el empleador...más discutibles son las valoraciones en el ámbito de las cargas de carácter cualitativo impuestas al empleador, en especial en el ámbito de la gestión y organización del personal en el seno de la empresa. En efecto, a pesar de que cuantitativamente las presentes interrupciones no sean soportadas económicamente por el empleador, en todo caso conllevan cambios en la organización de la empresa que pueden resultar claramente onerosos, si bien su incidencia puede resultar muy variada según la actividad económica, la especialización profesional de la plantilla, estructura organizativa y las propias dimensiones de los centros de trabajo”. Cruz Villalón, J. “El fomento de la integración plena...op.cit., pp. 85-87.

[11] El trabajo de esta Comisión de Expertos para el Diálogo Social fructificó en el documento *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*, presentado el 31 de enero de 2005, y publicado por el Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en mayo 2005. Lo comenta Cardenal Carro, M., “El informe de la Comisión de expertos para el diálogo social de 2005”, *Aranzadi Social*, núm. 21, 2004, pp. 9 y ss. (BIB 2005, 615).

[12] Conclusión 4. “Las empresas españolas necesitan un marco laboral flexible, en el que puedan tener capacidad de adaptación y respuesta a las exigencias de un entorno competitivo cambiante y cada vez más exigente. En ese marco ha de garantizarse igualmente la seguridad de los trabajadores y la calidad del empleo. La flexibilidad no debe perseguirse a través de la simple ausencia de garantías para los trabajadores, sino que ha de ser compatible con el respeto de los derechos laborales de los mismos.”

[13] Conclusión 10. “La temporalidad se puede concebir como un instrumento al servicio de varios objetivos, si bien en la actualidad hay un claro divorcio entre su concepción en el plano jurídico y su incidencia real. En el ordenamiento jurídico español actual, los contratos temporales se limitan, atendiendo al principio de causalidad, a los puestos de trabajo de duración determinada. Sin embargo, en la práctica, la elevada incidencia de la contratación en España no puede ser explicada por el peso de dicho tipo de puestos de trabajo, lo que sugiere que los contratos temporales están cumpliendo otras funciones, en particular, la provisión de flexibilidad externa e

interna a las empresas, tanto en relación a los puestos de trabajo de duración determinada como en relación a otros puestos de trabajo. El resultado es un reparto desigual de la flexibilidad y de la seguridad entre empresas y trabajadores, con efectos negativos sobre la equidad y sobre la productividad. Pero limitar más la contratación temporal en el plano jurídico sin proporcionar otras vías de flexibilidad externa e interna puede afectar negativamente a la creación de empleo sin que se resuelvan así los problemas anteriores. Habría que definir claramente el papel que debe jugar la temporalidad en un marco general que proporcione las vías adecuadas de flexibilidad a las empresas y de seguridad a los trabajadores”.

[14] Luján Alcaraz, J. “La reforma laboral que viene”, *Aranzadi Social* núm. 7/2005, Parte Tribuna, Aranzadi, Pamplona (BIB 2005\1336).

[15] La legislación permite acudir actualmente a la contratación interina a tiempo parcial para sustituir a trabajadores con jornada reducida del art. 37.5 ET, posibilidad expresamente prevista en el art. 5.2 b del RD 2720/1998: “2. El contrato de interinidad deberá celebrarse a jornada completa excepto en los dos supuestos siguientes: a)...b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el art. 37.5 ET, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.”

[16] Así, señala Ortega Figueiral que "Igualmente la Jurisprudencia, aunque no venga establecido específicamente en la normativa, ha venido entendiendo como perfectamente ajustado a derecho que un trabajador pueda sustituir no únicamente a otro, sino incluso a varios. En estos supuestos se deberá especificar el nombre de todos los trabajadores a sustituir y el trabajo a realizar por el sustituto. De esta forma, hasta que no se reincorpore el último de los sustituidos no finalizará la relación. En estos casos, el interino perderá su condición cuando desarrolle sus funciones junto con la totalidad de trabajadores que sustituya, pero ninguna consecuencia generaría el hecho de que trabajase junto a alguno de aquéllos siempre, repetimos, que existan otros que aún no se hayan incorporado nuevamente a sus funciones". Ortega Figueiral, E. *Todo Contratación Laboral 2005*, 9ª ed., CISS, Valencia, 2005. p. 314. También Sala Franco, Albiol y otros, *Derecho del Trabajo (Tomo II) El contrato individual*. 5ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2003. p 156; y Martín Valverde y otros, *Derecho del Trabajo*, 8ª Edición, Tecnos, Madrid, 1999, p. 515.

Barreiro lo admite pero desde el punto de vista de una pluralidad de sujetos considerada en su totalidad, es decir, configurado jurídicamente como un contrato en grupo (art. 10.2 ET), aunque aprecia dificultades prácticamente insalvables cuando el grupo no sustituye a otro sino a una pluralidad de trabajadores cada uno con su vínculo jurídico individual.

Barreiro González, G.: *La sustitución del trabajador con derecho de reserva. El contrato de interinidad*. Civitas, monografías, Madrid, 1986, p 57 y p. 193.

[17] STS 19/02/1986: "...los trabajadores interinos perfectamente pueden sustituir a varios trabajadores, ya sea a todos a la vez o paulatinamente. De esta forma no existiría fraude alguno mientras aquél no coincida, en un momento temporal determinado de su contrato, con todas las personas a las que venía sustituyendo...".

[18] Sala Franco, Albiol y otros, *Derecho del Trabajo...* p 155. Barreiro González, G.: *La sustitución del...*, p 62; y, siguiendo al anterior, Mateu Carruana, MJ. *El contrato de interinidad*, Atelier, Colección Atelier Laboral, Barcelona, 2005, p. 123.