

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2015/2016

Convocatoria: Julio

## **RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS ABOGADOS EN DESPACHOS INDIVIDUALES O COLECTIVOS.**

*Special employment relationship of lawyers in individual office or collective*

Realizado por la alumna Dña. Sara Hernández García

Tutorizado por la profesora Dña. Mónica Molina García

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

## RESUMEN

En el presente trabajo se hace referencia al régimen especial de los abogados en despachos individuales o colectivos.

En primer lugar se menciona la legislación donde se regula o se tiene en cuenta la relación laboral especial de los abogados en despachos profesionales, en concreto, en la disposición adicional primera de la Ley 22/2005 de 18 de noviembre y sobre todo el RD 1331/2006 de 17 de noviembre.

Se analiza también con detenimiento los elementos de la relación laboral especial, y el contrato de trabajo de los abogados profesionales respecto a sus derechos y obligaciones para poder ejercer su actividad profesional, así como su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.

Por último, se lleva a cabo un análisis de los problemas que acarrea esta relación laboral especial de los abogados profesionales, ya sea en un despacho individual o colectivo.

## ABSTRACT

In the present work one refers to the special regime of the lawyers in individual or collective offices.

First the mentioned legislation where it is regulated the special employment relationship of the lawyers in professional offices, is the first additional disposition of the Law 22/2005 of November 18 and especially RD 1331/2006 of November 17.

There are analyzed the elements of the special employment relationship and contract work of lawyers with their rights and obligations to exercise professional activity, and his incorporation in the General System of Social Security.

Finally there are analyzed the problems of the special employment relationship of lawyers in individual office or collective.



Universidad  
de La Laguna  
Facultad de Derecho



## INDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	6
<b>II. MARCO JURÍDICO</b>	7
<b>III. RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ABOGADOS</b>	9
1. Exclusiones de la relación laboral especial	10
<b>IV. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL</b>	11
1. Trabajador. Definición de abogado.	11
2. El empleador. Papel como titular.	12
3. La clientela	13
<b>V. DERECHOS Y DEBERES</b>	14
1. Del abogado-trabajador	14
2. Del titular del despacho- empleador	16
<b>VI. EL CONTRATO DE TRABAJO</b>	18
1. La jornada del trabajador abogado	19
2. Retribución de los abogados en esta relación laboral especial	20
3. El contrato de trabajo en prácticas	21
<b>VII. VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL</b>	23
1. Suspensión del contrato especial de trabajo	23
2. Extinción del contrato especial de trabajo	24
<b>IX. RÉGIMEN JURÍDICO DE SEGURIDAD SOCIAL APLICABLE</b>	27
<b>X. PROBLEMAS DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL</b>	29
<b>XI. CONCLUSIÓN</b>	34
<b>XII. BIBLIOGRAFÍA</b>	36

## **ABREVIATURAS**

EGAE	Estatuto General de Abogacía Española.
LET	Ley Estatuto de los Trabajadores
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LOPJ	Ley Orgánica del Poder Judicial
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Legislativo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

## **I. INTRODUCCIÓN**

Los abogados que prestan sus servicios en despachos individuales o colectivos, tienen una relación laboral especial puesto que aunque prestan servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empleador o titular del despacho como sería en el caso de una relación laboral común, tienen una cierta libertad e independencia para llevar a cabo su actividad profesional que le reconocen las leyes.

Por el contrario, se excluyen del régimen especial los abogados que ejerzan su profesión por cuenta propia ya sea individualmente o asociados o en colaboraciones entre abogados cuando se mantenga la independencia de los respectivos despachos. Así está establecido en la Disposición adicional primera de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre.

En esta relación laboral especial, sólo pueden acceder los abogados que obtengan el título de Licenciado o Graduado en Derecho, y siempre que se realicen las actividades ejerciendo la abogacía ya que no cabe realizar en el despacho otras actividades ajenas a la profesión, y deben estar colegiados en calidad ejerciente.

## **II. MARCO JURÍDICO**

En la Ley 22/2005 la relación laboral especial de abogados profesionales en despachos individuales o colectivos, se menciona en el apartado uno de la Disposición adicional primera de esta ley haciendo referencia a quienes están incluidos y excluidos dentro de este Régimen especial. El apartado tres establece que los abogados bajo este régimen serán dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social y su correspondiente procedimiento sancionador y liquidación de cuota de la Seguridad Social.

El Real Decreto Legislativo 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores, se basa en establecer derechos y obligaciones de trabajadores con una relación laboral común pero también hace mención sobre algunas relaciones laborales de carácter especial, y entre ellas se encuentra la relación laboral especial de abogados en despachos individuales y colectivos en su artículo 2.1 k)

En el RD 1331/2006 se regula la relación laboral especial de abogados en despachos profesionales, en el que se desarrolla la forma y contenido del contrato de trabajo de los abogados, así como también sus derechos y deberes, la suspensión y extinción del contrato y el régimen disciplinario en caso de incumplimiento, ya sea por parte del titular del despacho como del propio abogado.

En el RD 658/2001, del Estatuto General de Abogacía Española se regula a los abogados en general, ya presten sus servicios en despachos profesionales o lleven a cabo su actividad laboral por cuenta propia. Este estatuto se basa en detallar cómo funciona la abogacía en general, así como sus restricciones, prohibiciones o incompatibilidades.

La Ley Orgánica 6/1985 del Poder Judicial menciona en el Título II la denominación y función de los abogados, procuradores y graduados sociales, especificando en el artículo 542 que corresponde la consideración de abogado al licenciado en Derecho que ejerza la dirección, defensa de las partes, y asesoramiento, así como su actuación en los juzgados y tribunales debe ser libre e independiente, sujetándose al principio de buena fe, con sus respectivos derechos y amparados por la libertad de expresión.

En el RDL 8/2015 de la Ley General de la Seguridad Social se establece que estarán comprendidos los abogados de esta relación de carácter especial, en el sistema de la Seguridad Social, es decir que se consideran incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social los abogados que realicen su actividad en despachos profesionales individuales o colectivos.



### **III. RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ABOGADOS EN DESPACHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS**

Se aplica esta relación laboral especial cuando en primer lugar se trate de un abogado que cumpla las mismas características que establece el artículo 1.1 LET, es decir que preste sus servicios de forma retribuida, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, incluyendo que existan las cinco notas características de personalidad, voluntariedad, dependencia, ajenidad y retribución; y en segundo lugar, que el abogado realice su actividad laboral en un despacho de abogados individual o colectivo.<sup>1</sup>

Haciendo referencia a las cinco notas características mencionadas que se tienen que cumplir en esta relación laboral especial hay que hacer hincapié sobre todo en la ajenidad y en la dependencia del abogado para realizar su actividad laboral, ya que aunque bien es cierto como se menciona anteriormente que el trabajador presta servicios bajo la dirección del empresario y por cuenta ajena, se le tiene que dotar de una cierta libertad que su propia profesión de abogacía requiere, y así se clarifica con la declaración del ponente Sr D. María José Andrade en la sentencia de 28 de diciembre de 2012 en el Juzgado de lo Social de las Palmas de Gran Canaria, que menciona que las características de dependencia y ajenidad pueden resultar difusas por lo que menciona a ``la dependencia como equivalente a la existencia de órdenes ajenas al trabajador sobre el método de ejecución del trabajo, si bien no ha de entenderse como subordinación estricta en todos los aspectos y circunstancias de tiempo, lugar, y modo, sino que también es flexible (esta característica se manifiesta en elementos como la jornada, horario, puesto de trabajo, ordenación y control...) y la ajenidad respecto al régimen de retribución (se manifiesta cuando los medios de producción no son puestos por el trabajador sino por la empresa, y el riesgo es asumido por el empresario)``.

El abogado profesional con una titulación obligatoria de Licenciatura o de Grado en Derecho se somete bajo el control y dirección del titular del despacho o empleador en un despacho individual o colectivo, siempre y cuando se respete la ``libertad e independencia`` del trabajador para el ejercicio de su profesión. Se trata de una relación triangular en la que aparte del abogado y titular del despacho se encuentra el cliente para el que se realiza el asesoramiento o defensa judicial.

---

<sup>1</sup> DEL REY GUANTER, *La relación laboral especial de los abogados en despachos individuales y colectivos. Comentarios al Real Decreto 1331/2006, La Ley* (2007, Madrid), p.16.

## 1. Exclusiones de la relación laboral especial

No se consideran incluidos dentro de la relación laboral especial de abogados en despachos individuales o colectivos, según el artículo 1 del RD 1331/2006, los abogados que ejerzan su profesión por cuenta ajena; las colaboraciones profesionales entre abogados cuando haya independencia en los respectivos despachos; las relaciones entre abogados que compartan locales o instalaciones, siempre que haya independencia entre ellos y no se identifiquen de forma conjunta y única a los clientes; las prácticas profesionales que realicen los Licenciados o Graduados en Derecho en los despachos para el acceso de la profesión como abogado; tampoco se incluyen los abogados que presten servicios a empresas o entidades que no se consideren despacho de abogados y que no realicen una actividad de abogacía.

Teniendo en cuenta las exclusiones mencionadas, cabe aclarar que los Graduados Sociales también están incluidos de esta relación laboral especial.

Por último, tampoco quedan incluidos en esta relación laboral los abogados que presten servicios en un despacho en el que sea titular un familiar, salvo que se demuestre la condición de asalariado (siempre que se den los requisitos del artículo 1.3 e) LET).

Una exclusión de la relación laboral especial sería la que se menciona en la sentencia del TSJ de la Comunidad de Madrid de un Recurso de suplicación número 562/2011 de la Sala de lo Social, por el ponente D. Luis Gascón Vera, en la que se presume la existencia de una relación laboral especial, pero el tribunal siguiendo el RD 1331/2006 artículo 1.2 b) admite que la trabajadora no mantiene ninguna relación laboral especial ya que no están incluidas las relaciones que concierten los abogados con empresas o entidades que no tengan carácter de despachos de abogados, es decir el juez se basa en que la relación laboral que une a la actora con la empresa es de naturaleza laboral basada en el artículo 1.1 LET, es decir una relación laboral común, ya que la trabajadora ha prestado sus servicios sometiéndose al horario de la oficina en cuestión, a unas instrucciones sobre el modo en que tenía que llevar los asuntos, un carácter salarial de retribución, y unos medios puestos por la propia empresa.

## **IV. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL**

La relación laboral se desarrolla en un despacho de abogados, en la que aparece una relación triangular, puesto que participan en ella el titular del despacho, el cliente y el abogado.<sup>2</sup>

Los sujetos de la relación laboral tienen que tener una especial condición, es decir, se requiere tal y como se establece en la disposición adicional primera de la Ley 22/2005, que en primer lugar la prestación de servicios se realice por un abogado de forma retribuida, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un empleador; y en segundo lugar que dicho empleador tenga consideración de un despacho de abogados individual o colectivo.

Una singularidad que tiene este tipo de relación especial, es que el abogado (trabajador) no es quien concierta un servicio jurídico con el propio cliente sino que es el cliente quien concierta ese servicio con el abogado titular del despacho, y éste a su vez mantiene un contrato de trabajo con el abogado trabajador para que preste los servicios del cliente en concreto. Por consiguiente, y a diferencia de otras situaciones, el titular del despacho es quien cobra al cliente el servicio prestado por el trabajador abogado y posteriormente retribuye al profesional cada mes su retribución correspondiente.

### **1. Trabajador. Definición de abogado.**

El trabajador abogado, es uno de los sujetos de esta relación triangular, cuya función es prestar servicios por cuenta ajena y bajo las órdenes e instrucciones del titular del despacho individual o colectivo.

Los requisitos para poder ejercer sus funciones bajo este régimen especial de abogados, el profesional debe estar titulado en Derecho ya sea una licenciatura o grado y por supuesto estar incorporados en un Colegio de Abogados en calidad ejerciente. Cumpliendo dichos requisitos el abogado podrá asesorar y defender a las partes en los procesos ante los Tribunales.

---

<sup>2</sup> DEL REY GUANTER, *La relación laboral especial de los abogados en despachos individuales y colectivos. Comentarios al Real Decreto 1331/2006, La Ley* (2007, Madrid), p.14.

Quedan excluidos de este régimen especial por tanto los Licenciados o Graduados en Derecho no colegiados, los abogados no ejercientes o los estudiantes de Derecho realizando prácticas en despachos de abogados, al igual que tampoco quedan incluidos en esta relación laboral especial los abogados contratados para la realización de actividades ajenas a su profesión.<sup>3</sup>

En ningún caso el abogado tendrá como función reclamar al cliente el pago de los servicios prestados sino que será competencia del titular del despacho.

## 2. El empleador. Papel como titular.

Se conoce al empleador como el titular de un despacho de abogados ya sea individual o colectivo. Según Tuset del Pino, es una figura legal de trabajador autónomo que realiza de forma habitual, personal y directa por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional, a título lucrativo, de o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena, sin sujeción por ella a contrato de trabajo.<sup>4</sup>

El artículo 27.1 EGAE establece que se entenderá por despacho individual aquel cuya titularidad recae por una única persona, y no se perderá la condición de abogado como titular de despacho individual, cuando cuente con pasantes o colaboradores, cuando sea compartido con su cónyuge, ascendientes, descendientes, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando comparta locales, instalaciones, servicios u otros medios con otros abogados, cuando concierte con otros abogados acuerdos de colaboración para determinados asuntos.

El artículo 4 del RD 1331/2006 establece que se entenderá por despacho colectivo aquel cuya titularidad corresponda conjuntamente a dos o más abogados agrupados, en régimen societario o bajo cualquier otra forma admitida en derecho, para el ejercicio profesional de la abogacía de forma conjunta, siempre que así aparezcan identificados ante los clientes y se atribuyan a la sociedad que eventualmente pudieran constituir los derechos y obligaciones inherentes a la relación establecida con los clientes.

---

<sup>3</sup> GARCIA JIMENEZ, M., *Relación laboral especial de los abogados: normas y prácticas*, CEF (2008, Jaén), p.63.

<sup>4</sup> TUSET DEL PINO, P., *El contrato de trabajo especial de los abogados*, Grupo difusión (2007, Madrid), p.111.

### 3. La clientela

El cliente es uno de los sujetos de la relación laboral especial y están reconocidos en el artículo 13 del RD 1331/2006.

Hay que tener en cuenta que al tratarse de una relación por cuenta ajena por parte del trabajador, es el empresario quien asigna a cada abogado los clientes correspondientes.

Existe también la posibilidad de que el abogado aporte al despacho un número determinado de clientes en el inicio de su relación laboral, lo que conlleva ciertos problemas entre abogado y empresario puesto que con esta alternativa nacen ciertos derechos y obligaciones para cada una de las partes por dos motivos: en primer lugar porque se puede pactar una compensación económica, y en segundo lugar porque dicha aportación puede conllevar a una cierta exigencia de permanencia en el despacho.

En el primer caso, la compensación económica se acuerda en el convenio o en el contrato de trabajo y cabe realizar el pago tanto único como de forma periódica. En caso de no haber pacto, el abogado no podrá reclamar ninguna compensación por el cliente aportado al despacho.

En cuanto al segundo caso, Salvador del Rey Guanter menciona dicho problema y plantea si la aportación de clientes determina la exigencia de permanencia mínima del abogado en el despacho, por lo que el autor manifiesta que solo puede mantenerse esa permanencia si la aportación es razonablemente duradera en el tiempo.<sup>5</sup>

En conclusión, independientemente de la alternativa por la que se haya optado sobre la incorporación del cliente en el despacho individual o colectivo, los clientes del abogado se convierten en clientes del despacho y no del abogado que los incorporó. Es una situación que suele derivar conflictos entre el titular y abogado.

---

<sup>5</sup> DEL REY GUANTER, *La relación laboral especial de los abogados en despachos individuales y colectivos. Comentarios al Real Decreto 1331/2006*, La Ley (2007, Madrid), p.178.

## V. DERECHOS Y DEBERES

### 1. Del abogado-trabajador

El artículo 5 del RD 1331/2006 establecen tanto los derechos como los deberes de los abogados, y en su apartado 1 señala que los abogados tienen los mismos derechos que el resto de los trabajadores de una relación laboral común, pero además establece otros derechos propios de la relación laboral especial<sup>6</sup> que son en primer lugar, poder actuar de acuerdo a los principios y valores, obligaciones y responsabilidades que conlleva dicha profesión, incluyendo las éticas y deontológicas; en segundo lugar recibir la formación necesaria para mantener un nivel adecuado de capacitación técnica y profesional; en tercer lugar participar en actividades docentes que se desarrolle en el despacho; y en cuarto y último lugar asesorar y defender a su cónyuge y familiares hasta segundo grado de consanguinidad.

Los profesionales en abogacía que tienen una relación laboral especial, no solo tienen derechos sino también unos deberes que cumplir, establecidos tanto en estatuto de los trabajadores como en el RD 1331/2006 ya que tienen las mismas obligaciones que una relación laboral común pero con ciertas adaptaciones<sup>7</sup>, el abogado debe cumplir con las obligaciones de su profesión junto a las reglas de buena fe, la normativa de PRL y observar las medidas de prevención para la protección de su seguridad y salud en el trabajo y la de otras personas que puedan afectar, cumplir con las órdenes e instrucciones del titular del despacho, no concurrir profesionalmente con la actividad del despacho en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo lo que limita la libertad e independencia del abogado, el abogado también tiene que contribuir al buen funcionamiento del despacho a través de la calidad de los servicios prestados, y en último lugar, el profesional tiene que completar y renovar su formación siguiendo las directrices del titular del despacho.

---

<sup>6</sup> TUSET DEL PINO, P., *El contrato de trabajo especial de los abogados*, Grupo difusión (2007, Madrid), p.119.

<sup>7</sup> *Idem* p.128 y ss.

Una vez que el abogado se incorpore al despacho y tenga un vínculo laboral como es el contrato, tiene unos deberes muy importantes que cumplir como son la exclusividad en la prestación de servicios de sus servicios profesionales, el deber de permanencia y la obligación de no competir una vez extinguido en contrato de trabajo.

En cuanto a la exclusividad en la prestación, el profesional tendrá que prestar sus servicios excepto en el caso de tratarse de un contrato a tiempo parcial, en régimen de dedicación exclusiva, ya no podrá ejercer fuera del despacho la actividad profesional de abogacía ni por cuenta propia ni por cuenta ajena e incluso puede pactarse expresamente la prohibición a cualquier otra actividad profesional, salvo en las ocasiones que tenga que defender a un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y la realización de actividades complementarias como la docencia. Esta renuncia por parte del abogado a otras actividades se compensa de forma económica por parte del titular del despacho. (Artículo 10 del RD 1331/2006).

El segundo deber que tiene que cumplir el profesional al tener un vínculo laboral con el despacho, es el pacto de permanencia establecido en el artículo 11 del RD 1331/2006, se trata de un contrato con una duración mínima garantizada después de haber recibido una formación que le haya supuesto un coste a la empresa, esa duración pactada en convenio o contrato no puede ser superior a dos años y si el abogado decide abandonar su puesto de trabajo no cumpliendo así dicha duración, el despacho puede exigir una indemnización de daños y perjuicios al trabajador.

La tercera obligación, es el pacto de no competencia postcontractual, establecido en el artículo 12 del RD 1331/2006, en el que las partes pueden pactar este deber sobre los límites o restricciones que una vez finalizada la relación laboral se tiene que cumplir por un tiempo determinado, refiriéndose sobre todo a actuaciones con los clientes del despacho (salvo los clientes que haya aportado al inicio de la relación laboral). El periodo de este pacto es de dos años como máximo y aceptar este deber que supone una limitación al profesional, supone una compensación económica

## 2. Del titular del despacho- empleador

Según Montoya Melgar, el poder de dirección del empresario representa el aspecto activo de la situación de dependencia jurídica del trabajador en el contrato de trabajo y es un factor definidor de la relación laboral, proyectándose una doble dimensión: en primer lugar, una dimensión general como poder de organizar laboralmente la empresa, es decir dictaminar decisiones globales y en segundo lugar, una dimensión singular como poder de ordenar las concretas prestaciones de los trabajadores individualmente, es decir, dictar órdenes e instrucciones que el titular del despacho imparte a sus trabajadores.<sup>8</sup>

Dicho poder directivo tiene ciertos límites, puesto que aunque el trabajador tenga el deber de cumplir las órdenes e instrucciones del empresario como así está establecido en el artículo 20.2 LET, se deben respetar los derechos de dignidad e intimidad, igualdad de trato y prohibición de discriminaciones, jerarquía de las ordenes empresariales, y los límites contractuales.<sup>9</sup>

Las facultades directivas del empleador están establecidas en el artículo 6 RD de la relación laboral especial y son las siguientes<sup>10</sup>:

- a. El empresario tendrá que organizar, planificar y dirigir la actividad de los abogados que trabajen para el despacho y se determinará en los convenios colectivos o acuerdos con los representantes de abogados. Se trata de una manifestación del poder de dirección y que por supuesto se complementa con el deber del trabajador de cumplir las órdenes e instrucciones. También se negocia en el convenio colectivo o acuerdos colectivos para determinar el grado de participación de los abogados, por lo que colisiona con la independencia y libertad del propio abogado para realizar su actividad.
- b. El titular del despacho tiene que distribuir los clientes y asuntos del despacho entre los diferentes abogados que ejercen su profesión en el mismo, al igual que las órdenes e instrucciones sobre cómo hay que prestar sus servicios, lo que supone evitar criterios de desequilibrios en

---

<sup>8</sup> MONTOYA MELGAR, A., "El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 48.

<sup>9</sup> TUSET DEL PINO, P., *El contrato de trabajo especial de los abogados*, Grupo difusión (2007, Madrid), p.135 y ss.

<sup>10</sup> Idem, p.138 y ss.



el reparto de actividades del despacho que se califiquen de discriminatorias.

- c. El empleador debe verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los abogados que trabajan en su despacho, así como controlar la actividad que desarrollen, siempre respetando los valores de la abogacía. Tiene esta facultad con el fin de controlar su empresa.

Todas las facultades mencionadas anteriormente tienen sus limitaciones que están establecidas en el artículo 5.2 del propio RD, ya que este poder de dirección se ejerce respetando los principios y valores del ejercicio de la abogacía, al igual que se tiene que respetar la libertad e independencia de los abogados en el ejercicio de su profesión. Asimismo, el empleador tampoco podrá encomendar asuntos a los profesionales que sean incompatibles o que vulneren las obligaciones de los abogados.

## VI. EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo está regulado en el artículo 7 del RD 1331/2006 y obliga a que el titular del despacho y abogado profesional celebren un contrato de trabajo especial por escrito. De no ser así se presumirá celebrado por tiempo indefinido según el estatuto de los trabajadores.

La formalidad del contrato puede poner en duda si se trata de una relación laboral especial u ordinaria pero se tienen que tener en cuenta más elementos del contrato, ya que como bien se menciona anteriormente se debe celebrar de forma escrita, aunque en la sentencia 1885/2010 del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, por el ponente D. Emilio Palomo Balda, la recurrente se basa en que la relación laboral es de carácter común y no especial porque el contrato no está escrito, pues bien el Tribunal por el contrario concluye que la ausencia de forma escrita no determina que la relación laboral especial de abogados se convierta en ordinaria.

Se deberá tener dos copias firmadas por ambas partes, titular del despacho y abogado, en la que una de las copias se remite al servicio público de empleo y otra a los representantes legales de abogados. En dicho contrato tiene que constar la identidad de las partes, junto al domicilio del despacho, el objeto y modalidad del contrato (cualquier modalidad), duración (puede ser tanto por tiempo indefinido como temporal), régimen de jornada, horarios de trabajo, vacaciones, descansos, retribución, régimen de prestación de servicios y el pacto de no competencia si lo hubiese.

El titular del despacho puede someter al abogado a un periodo de prueba que siempre se hará por escrito y su duración será pactada en convenio colectivo, aunque en defecto de éste será de seis meses en caso de contrato indefinido o bien de dos en contrato de duración determinada.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> ALFONSO MELLADO, C., *La relación laboral especial de los abogados*, Tirant Lo Blanch (2007, Valencia), p.68 y ss.

## **1. La jornada del trabajador abogado.**

La jornada del trabajador abogado será la pactada en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo entre el titular del despacho y los representantes de los abogados, o bien un acuerdo entre el despacho y el propio abogado no pudiendo superar la duración que marca el estatuto.

Se considera tiempo de trabajo, el tiempo que los abogados permanecen en el despacho realizando sus actividades y el que dediquen fuera del despacho para la defensa de los clientes. Sin embargo, los desplazamientos o esperas que tengan que realizar no se consideran tiempo de trabajo, es decir se excluye de la consideración de tiempo de trabajo efectivo (artículo 14 RD 1331/2006).

Este tema en concreto sobre la jornada suele conllevar problemas para el abogado y empresario, ya que al no contar como tiempo de trabajo efectivo los desplazamientos y esperas que realiza el profesional, el empleador no tiene un control sobre el abogado ya que la prestación de servicios se puede realizar tanto dentro como fuera del despacho, y por otro lado que el abogado además de realizar las cuarenta horas correspondientes tiene la desventaja de cumplir con unas horas adicionales no valoradas que son consideradas como tiempo de presencia pero no como tiempo de trabajo efectivo, lo que conlleva una difícil conciliación de vida laboral y familiar y un menor tiempo de descanso. La existencia del problema se confirma con la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de diciembre de 2008, en la Sala de lo Contencioso Administrativo, por el ponente Sr Antonio Martí García, en el que la parte recurrente interpone demanda exigiendo la nulidad del artículo 14.1 RD 1331/2006 en referencia a la vulneración del artículo 40.2 CE, por lo que el Tribunal procede a estimar la petición de la parte recurrente de declarar la nulidad de dicho artículo, ya que el abogado además de realizar las cuarenta horas semanales tiene esas horas adicionales de espera y desplazamiento lo que conlleva a la vulneración del artículo 40.2 CE sobre el descanso necesario que en este caso no tendría el profesional por realizar horas de más.

Los abogados por supuesto tienen derecho al igual que el resto de trabajadores con una relación laboral común, a descansos, vacaciones, fiestas y permisos que tendrán que ser tal y como establece en el artículo 15 del RD 1331/ 2006, y se establecerán en momentos distintos de las actuaciones profesionales que tengan que realizar.

Los límites de la jornada de trabajo ordinaria de los abogados como de trabajadores que tienen una relación laboral común establecido en el LET, son una jornada máxima de cuarenta horas, doce horas de descanso como mínimo, nueve horas de trabajo efectivo como máximo, pausa de quince minutos, un descanso semanal mínimo de día y medio que se puede acumular en periodos de catorce días, como máximo catorce días festivos anuales, y por último treinta días naturales de vacaciones retribuidas al año.

Todos estos derechos mencionados se deben de cumplir, pero al contrario que el resto de profesiones pueden franquearse y esto se justifica y es aceptado porque el profesional tiene que realizar una serie de actividades profesionales que conlleva la abogacía como la asistencia, la defensa de clientes, dependencias administrativas, judiciales, entrevistas con peritos, testigos, etc. que conllevan a renunciar a estos derechos, ya que se trata de una profesión que requiere de un horario flexible y una distribución del tiempo que otras profesiones no necesitan.

Se trata de límites franqueables ya que impediría que se asegure el servicio de clientes y el cumplimiento de los plazos procesales.<sup>12</sup>

## **2. Retribución de los abogados en esta relación laboral especial**

El propio estatuto de los trabajadores ya refleja la obligación de retribuir a los trabajadores por los servicios prestados, y por supuesto también para esta relación especial se establece que los abogados tendrán derecho a percibir por los servicios prestados las retribuciones acordadas en el contrato de trabajo.

Es el titular del despacho quién factura a los clientes los honorarios por los servicios prestados por el abogado, y quién a su vez retribuya al letrado cada mes su salario correspondiente, independientemente de que los clientes no hayan

---

<sup>12</sup> DEL REY GUANTER, *La relación laboral especial de los abogados en despachos individuales y colectivos. Comentarios al Real Decreto 1331/2006*, La Ley (2007, Madrid), p.206 y ss.

cumplido con el pago correspondiente. El abogado sin embargo, no podrá cobrar ninguna cantidad del cliente ya que conllevaría una infracción laboral y podría ocasionar un despido disciplinario por abuso de confianza y trasgresión de la buena fe.

En cualquier caso, el trabajador tendrá derecho a acudir al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) en caso de deudas por insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los titulares del despacho para el que trabaja.<sup>13</sup>

### 3. El contrato de trabajo en prácticas

En la relación laboral especial de abogados en despachos individuales o colectivos cabe aplicar el contrato de trabajo en prácticas, pues así está establecido en el artículo 9.1 RD 1331/2006, con la finalidad de iniciar el ejercicio y adquirir el aprendizaje necesario.

Las condiciones del contrato en prácticas serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores pero con ciertas particularidades, es decir, será necesario formalizar el contrato durante los cuatro años posteriores a la obtención de título (Licenciatura o Grado más una formación especializada, aunque también se puede optar por el título en Derecho y la colegialización), o seis en caso de personas discapacitadas. La duración del contrato puede ser desde seis meses hasta dos años, y una vez finalizado si se sigue prestando servicios, el contrato se convierte en indefinido.

Para llevar a cabo este tipo de contrato, el trabajador tendrá asignado un tutor con cinco años de experiencia en la profesión de abogado, ya que además de garantizar el aprendizaje también supone una mejor atención a los clientes que el abogado en prácticas puede ofrecer. Por otro lado, el trabajador debe complementar su jornada y horario para asistir a actividades formativas.

---

<sup>13</sup> TUSET DEL PINO, P., *El contrato de trabajo especial de los abogados*, Grupo difusión (2007, Madrid), p.183 y ss.

El titular además tiene la obligación de certificar al profesional el periodo de prácticas, detallando las actividades realizadas, el grado alcanzado y por supuesto su duración.

Por último lugar, el contrato no se puede celebrar con quienes ya hayan establecido este tipo de contrato, ni con otro despacho si ha superado la duración de dos años, ya que nadie puede estar contratado en prácticas en una o más empresas durante más de dos años para una misma titulación.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> ALFONSO MELLADO, C., *La relación laboral especial de los abogados*, Tirant Lo Blanch (2007, Valencia), p.69 y ss.

## VII. VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

En el Capítulo VII del RD 1331/2006 se recogen las especialidades en materia suspensiva y extintiva de la relación laboral especial de los abogados, establecidas en los artículos 20 a 23.

### 1. Suspensión del contrato especial de trabajo

El contrato de trabajo tiene vocación de permanencia, prolongando su vigencia y con ella los derechos y obligaciones recíprocas de empresario y trabajador, pero el contrato de trabajo puede quedar suspendido cuando las partes lo hayan acordado que en cuyo caso la suspensión exonera las obligaciones correspondientes durante un periodo determinado. Posteriormente, el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, en los supuestos de excedencia, incapacidad temporal, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, ejercicio de cargo público o representativo; privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria, suspensión de empleo y sueldo, fuerza mayor temporal; causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, excedencia forzosa; ejercicio de derecho a huelga; cierre legal en la empresa, y por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.<sup>15</sup>

La suspensión del contrato de trabajo se contempla en el artículo 20 de dicho RD y se aplica la regulación general contenida en el LET con dos especialidades, la primera de ellas cuando se trate de una excedencia voluntaria y la segunda por reunir la condición de socio del despacho.<sup>16</sup>

En cuanto a la primera especialidad, el abogado no podrá ejercer la profesión en otro despacho sin que medie autorización del empleador, ya que en caso contrario el abogado perdería el derecho de reingreso y por tanto determinaría la extinción del contrato de trabajo. En el caso de que el abogado esté obligado a

---

<sup>15</sup> TUSET DEL PINO, P., *El contrato de trabajo especial de los abogados*, Grupo difusión (2007, Madrid), p.199 y ss.

<sup>16</sup> DEL REY GUANTER, *La relación laboral especial de los abogados en despachos individuales y colectivos. Comentarios al Real Decreto 1331/2006*, La Ley (2007, Madrid), p.221.

prestar servicios al despacho en régimen de exclusiva, se extiende la imposibilidad de ejercer la profesión de abogado ya sea por cuenta propia o en otros despachos, ya que la excedencia no le exime de la obligación del pacto de exclusividad.

La excedencia voluntaria si podrá ser compatible con el ejercicio de la abogacía según el artículo 10 del RD cuando se hubiera celebrado contrato de trabajo a tiempo parcial; cuando por medio del contrato las partes hayan pactado que la prestación del abogado no lo será en régimen de exclusividad; cuando se efectúe la prestación letrada y defensa jurídica del turno de oficio; cuando se trate de asesoramiento y defensa al cónyuge o familiar por consanguinidad o afinidad hasta segundo grado; cuando haga mención a actividades docentes, representativas que sean compatibles con la abogacía; y en aquellos casos en que mediante el contrato de trabajo se permita al abogado asesorar y defender a sus propios clientes y cobrar los honorarios directamente de los mismos.<sup>17</sup>

En cuanto a la segunda especialidad, de reunir la condición de socio del despacho para el que presta sus servicios profesionales. Dicha condición le excluye de esta relación laboral especial de abogados, establecido en el artículo 1 y 2 del propio RD 1331/2006 y por tanto queda suspendido el contrato de trabajo durante dos años, por lo que origina baja en el Régimen General de la Seguridad Social y queda obligatoriamente en cuadrado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Posteriormente, si la duración de condición como socio del despacho se prolonga durante un plazo superior a dos años, el contrato laboral especial queda extinguido sin derecho a prestación o compensación.

## 2. Extinción del contrato especial de trabajo

Debido a la peculiar relación que el trabajador mantiene con el empresario, caracterizada por una posición de dependencia o jerarquización, la ley prevé una serie de causas por las cuales se produce el cese de las obligaciones de ambas partes, enumeradas en el artículo 49 LET.

---

<sup>17</sup> TUSET DEL PINO, P., *El contrato de trabajo especial de los abogados*, Grupo difusión (2007, Madrid), p.202 y ss.



La relación laboral especial de los abogados no es ajena a dichas causas de extinción, por lo que el artículo 21.1 RD se remite expresamente a las citadas en los artículos 49 a 56 LET donde se mencionan las diferentes causas de extinción.

En el apartado 2 del mencionado artículo del RD establece que se debe readmitir al representante legal o sindical en caso de despido nulo por discriminación o vulneración de derechos fundamentales.<sup>18</sup>

La extinción del contrato en esta relación laboral especial puede darse en dos casos, en primer lugar por la propia voluntad del trabajador o abogado, y en segundo lugar por voluntad del titular del despacho o empleador.

En cuanto a la extinción por la propia voluntad del profesional abogado, establecido en el artículo 22 del RD 1331/2006, el trabajador puede extinguir el contrato en dos formas, la primera es por las causas del artículo 50 LET que consiste en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, falta de pago o retrasos de salario, o cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresario y la segunda forma de extinción, es por la acción de desistimiento que no cabe expresar causa, en este caso, el abogado queda obligado a preavisar al despacho su dimisión con antelación según lo pactado en el contrato o convenio colectivo, en un periodo no inferior a 45 días. Si el trabajador no cumple este periodo de tiempo, el titular del despacho puede exigir al abogado el resarcimiento de los daños y perjuicios que haya causado.

En cuanto a la extinción por la voluntad del titular del despacho, establecido en el artículo 23 RD 1331/2006, el contrato puede finalizar, por las causas previstas en el artículo 49 LET, pero añade como característica del contrato especial de trabajo dos supuestos de extinción del contrato y son por un lado cuando exista una grave quiebra de confianza entre ambos sujetos por la actuación del abogado y por otro cuando se acredite por el empleador que el trabajador no tiene un nivel profesional adecuado para ejercer su profesión con los clientes.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> DEL REY GUANTER, *La relación laboral especial de los abogados en despachos individuales y colectivos. Comentarios al Real Decreto 1331/2006*, La Ley (2007, Madrid), p.204 y ss

<sup>19</sup> TUSET DEL PINO, P., *El contrato de trabajo especial de los abogados*, Grupo difusión (2007, Madrid), p.211 y ss.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de la Sala de lo Social, con el recurso 1810/2013, por la ponente Sra. Carmen Hilda González González, es una referencia de la extinción del contrato de la relación laboral especial por voluntad del titular del despacho, ya que se trata de una trabajadora abogada que tenía encomendada por el despacho un asunto importante sobre una materia civil, en concreto matrimonial, que por faltas continuadas en el trabajo y posteriormente por una baja médica, no se hizo cargo de su actividad laboral y por tanto de su cliente por lo que el despacho ha procedido a sancionar a la trabajadora consistente en una suspensión de empleo y sueldo de veinte días por la comisión de infracción laboral de carácter muy grave de acuerdo con lo previsto en el artículo 55.2 sobre fraude, deslealtad y abuso de confianza siendo dicha sanción efectiva en el momento de la incorporación al trabajo. Posteriormente el demandado comunica a la trabajadora que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 23.2 a) RD 1331/2006 procede a extinguir el contrato de trabajo como consecuencia de la grave quiebra de confianza de la trabajadora. Por consiguiente, la trabajadora interpone demanda contra el despacho de abogados y el Tribunal estima la demanda declarando improcedente el despido de la actora condenando al demandado a readmitir a la trabajadora ya que considera que no hay suficientes motivos para considerar una quiebra de confianza. Pese a esta declaración por el juez, el despacho de abogados interpone recurso contra la abogada acogiéndose al artículo 23.2 a) RD 1331/2006 que le da derecho a extinguir el contrato cuando exista una pérdida de confianza entre el abogado y el titular del despacho, siendo estimado el recurso de suplicación por el Tribunal contra la sentencia ya que se acreditó en el juicio la realidad de los hechos que alega como motivadores de la grave quiebra de confianza siendo estos que la actora presentó fuera de plazo la contestación a la demanda de un procedimiento matrimonial, tampoco preparó la demanda del proceso monitorio que se le había encomendado y tampoco informó de la situación de sus expedientes tras ausentarse del despacho, por lo que queda justificada plenamente la extinción por pérdida de confianza entre las partes.

## **IX. RÉGIMEN JURÍDICO DE SEGURIDAD SOCIAL APLICABLE A ESTA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL**

La Ley 22/2005 es clara a la hora de catalogar a los abogados incluidos en la relación laboral especial de abogados en despachos individuales o colectivos, en el Régimen de la Seguridad Social, pues en el apartado 3 de la Disposición Adicional Primera manifiesta que los abogados incluidos en esta relación especial serán dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

Para proceder al encuadramiento en el Sistema de Seguridad Social, se debe valorar si el ejercicio profesional de abogacía se realiza por cuenta ajena en un despacho individual o colectivo en el que se deben obedecer las órdenes e instrucciones del empleador, o bien si por el contrario el abogado realiza su actividad laboral por cuenta propia o autónoma, como sería el caso del propio titular del despacho de abogados. Por tanto, se incluirán los abogados que realicen su actividad profesional por cuenta ajena ya sea en un despacho individual o colectivo en el Régimen General de la Seguridad Social.

Si por el contrario se trata de un abogado que tenga una relación laboral por cuenta propia en un despacho profesional o tiene la condición de socio o administrador con control social, implica la exclusión del Régimen General de la Seguridad Social y la inclusión en el Régimen Especial de Trabajador Autónomo (RETA).

Respecto a la formalización del alta en el Régimen General de la Seguridad Social, se exigirá desde el día en que se inicie la actividad, siendo la obligación de la misma del titular del despacho individual o colectivo.

La cotización de abogados de la relación laboral especial se someterá a las reglas de cotización del Régimen General, aplicándose efectos por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del mismo tipo que corresponde a los abogados con una relación laboral común, es decir quedarán sujetas a la obligación de cotizar por desempleo, por Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y formación profesional.<sup>20</sup>

En realidad esta relación laboral especial en el ámbito del Régimen de la Seguridad Social respecto a la relación laboral común no ofrece particularidad alguna, puesto que el letrado desde que realice su actividad en el despacho tiene la obligación de darse de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

---

<sup>20</sup> Fernández Orrico, J., `` Régimen Jurídico de Seguridad Social Aplicable a la Relación Laboral Especial de los Abogados'', Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche, nº2.

En la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco número 1885/2010 en la Sala de lo Social por el ponente Sr. D Emilio Palomo Balda, la demandante interpone demanda contra el despacho de abogados, manifestando que venía prestando servicios para el titular del despacho desde enero de 2007 sin contrato y sin estar inscrita en el Régimen General de Seguridad Social a fecha de 11 de marzo de 2009, por lo que se procede a inscribir a la trabajadora en el RGSS y un informe por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social en relación con la denuncia interpuesta por la actora en el que consta que se procede a promover en primer lugar Acta de Infracción por alta fuera de plazo.

En conclusión, el titular del despacho individual de abogados en despachos individuales o colectivos está obligado a inscribir a los profesionales en abogacía a su cargo en el Régimen General de Seguridad Social.

## X. PROBLEMAS DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

Uno de los problemas que conlleva esta relación laboral especial de abogados en despachos profesionales ya sea individual o colectivo, es la regulación del tiempo de trabajo, ya que no se computa el tiempo que emplean los profesionales en desplazamientos o esperas, y así se refleja en la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de diciembre de 2008 con el ponente Sr. Antonio Martí García, en la Sala de lo Contencioso- Administrativo, en el que la parte recurrente interpone demanda exigiendo entre otros motivos no admitidos por el Tribunal Supremo, un cuarto motivo que sí se procede a estimar y que comprende la nulidad del artículo 14.1 párrafo tercero del RD 1331/2006 que establece, que no se computará a la duración máxima de la jornada de trabajo el tiempo que empleen los abogados en los desplazamientos o esperas, salvo que durante los mismos realicen actividades propias de la profesión, ya que se produce una confusión de lo dispuesto en el párrafo anterior porque hace difícil determinar la compatibilidad entre los dos párrafos, puesto que la determinación de esos tiempos de espera o desplazamientos en ningún caso según el artículo 40 CE se puede dejar de computar para determinar la jornada máxima de trabajo porque los poderes públicos deben garantizar el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral (que en este caso esa espera o esos desplazamientos según el artículo 14.1 del mencionado RD se interpretan como descanso y no cabe dicha aplicación) debido a que las normas en materia de jornada de trabajo lo que deben hacer es clarificar y dar las pautas correspondientes e incluso no introducir confusiones o dudas y esperar que las mismas se resuelvan en los convenios colectivos. Por lo expuesto, el Tribunal declara la nulidad de este artículo 14.1 párrafo tercero.

Los desplazamientos por los profesionales al ser excluidos del tiempo de trabajo supone un problema al abogado, ya que conlleva más tiempo de dedicación que la establecida legalmente (cuarenta horas semanales) puesto que esa espera o desplazamiento que conlleva a la realización de actuaciones profesionales es tiempo invertido considerado tiempo de presencia y no como tiempo de trabajo efectivo. No solo esto en relación al tiempo efectivo de trabajo afecta al abogado sino también la distribución de la jornada con los momentos de descanso, fiestas, permisos y vacaciones, ya que se debe conciliar con el servicio del cliente, cumplimiento de plazos procesales y asuntos que tenga encomendado, ya que repercute negativamente a la conciliación de su vida laboral y familiar.

Otro de los problemas, es la confusión de considerar si existe o no una relación laboral entre un trabajador o trabajadora y el despacho, y si la hay diferenciar si es en régimen especial o no. Para comprobar qué tipo de relación existe se tiene que observar las inclusiones y exclusiones que especifica el propio RD 1331/2006 de la relación laboral especial, y además hay que tener en cuenta las cinco notas características que identifican la relación de trabajo como son la voluntariedad, la personalidad, la retribución y las más importantes, que son la dependencia y ajenidad, ya que de ellas depende la consideración del tipo de relación. En esta relación laboral especial de los abogados en despachos individuales o colectivos, estas dos últimas características (dependencia y ajenidad) pueden resultar difusas, y por ello se clarifica en la Sentencia de 28 de septiembre de 2012, en el Juzgado de lo Social de las Palmas de Gran Canaria, por el ponente Sr. D. María José Andrade Santana, ya que menciona a ``la dependencia como equivalente a la existencia de órdenes ajenas al trabajador sobre el método de ejecución del trabajo, si bien no ha de entenderse como subordinación estricta en todos los aspectos y circunstancias de tiempo, lugar, y modo, sino que también es flexible (esta característica se manifiesta en elementos como la jornada, horario, puesto de trabajo, ordenación y control...); y la ajenidad respecto al régimen de retribución (se manifiesta cuando los medios de producción no son puestos por el trabajador sino por la empresa, y el riesgo es asumido por el empresario)´´.

Estas aclaraciones que aporta el Sr D. María José Andrade Santana ayuda identificar el tipo de relación laboral que tiene el trabajador con el despacho ya que hay que tener en cuenta que los abogados pueden prestar servicios por cuenta ajena ya sea en el régimen laboral común como la relación laboral especial que compete.

Existen estos problemas porque el abogado necesita siempre tener una cierta independencia para prestar sus servicios y atención a los clientes aunque sin embargo al mismo tiempo debe seguir las instrucciones y órdenes del titular del despacho, por lo que esa contradicción conlleva a la duda del tipo de relación que tiene con el empleador.

Por otro lado las exclusiones que especifica el RD 1331/2006 de la relación laboral especial de los abogados en despachos individuales y colectivos contribuyen a aclarar aun más el tipo de relación del trabajador con la empresa.

Otra sentencia en relación al problema en cuestión es la del TSJ de la Comunidad de Madrid de 29 de abril de 2011 (Recurso 562/2011) en la Sala de lo Social por el ponente Sr. D. Luis Gascón Vera, en la que se interpone un recurso de suplicación en

reclamación de despido de una trabajadora que colaboraba como abogada en una Gestoría, y disponía de un despacho en el que realizaba su prestación de servicios diariamente y recibía instrucciones sobre el modo en que tenía que llevar los asuntos. Posteriormente la trabajadora reclama el pago de una cantidad de dinero por varios meses en la que había prestado sus servicios y la empresa le comunica que había sido despedida varios días antes. El juez declaró improcedente dicho despido y las dos partes interponen recurso de suplicación en la que la empresa se basa en un motivo de infracción del artículo 1.1 LET ya que considera que se basa en una relación de arrendamiento de servicios y por tanto no concurre la nota de ajenidad ni dependencia y exclusividad de la relación, sino en una colaboración profesional entre la trabajadora y la empresa siendo no posible apreciar relación laboral existente, pero el Tribunal siguiendo el propio RD de la relación laboral especial, en concreto el artículo 1.2 b) admite que no están incluidas las relaciones que concierten los abogados con empresas o entidades que no tengan carácter de despachos de abogados por lo que la relación se tiene que basar en las cinco notas características que recoge el artículo 1.1 LET con el fin de calificar el vínculo contractual que tienen las partes, pues bien tal y como manifiesta, la voluntariedad, la personalidad y la retribución son características comunes mientras que la ajenidad y dependencia son determinantes al contrato de trabajo que aportan un sesgo diferencial a otras relaciones contractuales, siendo la dependencia la que mayor fuerza de identidad otorga a la relación laboral que ha de ser entendida como la incorporación del trabajador en la esfera organizativa, productiva y directiva de la empresa sometido a las órdenes que sobre el trabajo encomienda el empresario.

A todo esto el juez se basa en que la relación laboral que une a la actora con la empresa es de naturaleza laboral basada en el artículo 1.1 LET, ya que la trabajadora ha prestado sus servicios bajo una dependencia sometiéndose al horario de la oficina en cuestión, siendo el demandado el que daba instrucciones sobre el modo en que tenía que llevar los asuntos, por lo que se puede apreciar la existencia de una relación de dependencia, un carácter salarial de retribución, y que los medios de la actividad son puestos por la propia empresa.

Se concluye por tanto que la relación no tiene carácter especial ya que la empresa para la que la trabajadora presta sus servicios no es un despacho de abogados individual o colectivo como así se exige en el RD 1331/ 2006, pero sí que se basa en una relación estrictamente laboral basándose en las notas características ya mencionadas.

La sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana (Recurso 1813/2010) en la Sala de lo Social por la ponente Sra. Gema Palomar Chalver, trata sobre una trabajadora que comenzó a prestar sus servicios como auxiliar administrativa en un despacho de abogados y que más adelante continuó en la empresa con un contrato de abogada cobrando una cantidad inferior al resto de sus compañeros de trabajo cuando le correspondería percibir conforme al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos una mayor cantidad por el Título Superior de nivel 1.

La parte actora (la trabajadora) interpone recurso de suplicación solicitando esas diferencias salariales, pero para ello primero se tiene que demostrar o comprobar que la recurrente realiza las actividades propias de un abogado, ya que según el artículo 12 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos los trabajadores pertenecientes a este grupo profesional tienen responsabilidad directa en la gestión de las áreas funcionales de la empresa y realizan tareas de alta complejidad y cualificación, toman decisiones, participan en su elaboración y desempeñan funciones con autonomía, iniciativa y responsabilidad, todo ello acompañado de una titulación de grado superior y experiencia en el ejercicio de abogacía, por lo que la parte demandante a pesar de tener la titulación requerida solo se basaba en elaborar demandas, recursos y atendía a clientes pero no bajo su exclusiva responsabilidad sino por supervisión de otra persona, por lo que queda comprobado que la parte actora no ha prestado sus funciones de forma autónoma ni tampoco con iniciativa y responsabilidad. Por todo ello, aunque se haya calificado a la trabajadora en el contrato como abogada en una relación laboral especial, las tareas que prestaba hasta el momento demuestran que no es posible percibir esas retribuciones pactadas y por tanto la juez desestima el recurso de suplicación.

En conclusión, no se trata de una relación laboral especial porque aunque la trabajadora cumpla con la titulación de grado superior y preste los servicios bajo la dirección y organización del despacho, no desempeña las funciones de una abogada, por lo que no cabe aplicar el propio RD de esta relación laboral especial ni tampoco se puede basar en el artículo 12 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos.



Otro de los problemas que se dan en esta relación laboral especial de abogados y ratificado por la Sentencia número 1885/2010 en la Sala de lo Social por el Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, con el ponente Sr. D. Emilio Palomo Balda, es si la formalidad del contrato (escrito o verbal) pone en duda de la relación laboral especial u ordinaria del trabajador o trabajadora, pues bien la recurrente en la citada sentencia se basa en que su relación laboral es de carácter común y de duración indefinida y no especial puesto que durante el tiempo en que estuvo prestando sus servicios en el bufete su contrato no constaba por escrito ni tampoco estaba dada de alta en el Régimen General de la Seguridad (se produjo la correspondiente Acta de Infracción por alta fuera de plazo) ni tampoco tenía sus clientes propios, por lo que para no basarse en el RD 1331/2006 y sí en el convenio colectivo de oficinas y despachos de Bizkaia por derecho de unos determinados salarios de tramitación, no quiere admitir su relación. Por otro lado, la parte demandada que es el despacho de abogados, se opone ya que aunque el artículo 7 del citado RD establece que debe establecerse por escrito, y en él solo se habla del contrato de trabajo y no se menciona los elementos de la relación laboral especial, además de que en la Disposición Adicional Primera no figura dicha exigencia, y que tampoco la relación se puede regir por el convenio colectivo de oficinas y despachos ya que el artículo 2 apartado B lo impide debido a que los despachos no forman parte del ámbito funcional del convenio. A todo esto, la Sala llega a la conclusión de que basándose en que la demandante prestaba servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados individual o colectivo, al concurrir los elementos que la caracterizan, en régimen de ajenidad y dependencia y sobre todo a cambio de una retribución fija mensual, la relación que mantenía la recurrente con el despacho se basa en una relación laboral especial. Por consiguiente, hay que señalar que la relación de naturaleza especial excluye la aplicación del convenio colectivo de oficinas y despachos por lo dispuesto en el artículo 2 RD 1331/2006 apartado b).

Con lo anterior expuesto, se concluye en que la ausencia de forma escrita no determina que la relación laboral especial de abogados se convierta en ordinaria o común, aunque la empresa incurriese en una mala conducta.

## **XI. CONCLUSIÓN**

La relación laboral especial de abogados en despachos profesionales entabla una serie de particularidades que lo diferencian de una relación laboral ordinaria, y por supuesto de un trabajador que presta de servicios por cuenta propia.

PRIMERO, que se basa en una relación en la que el abogado tiene que prestar sus servicios de forma retribuida, por cuenta ajena, y dentro del ámbito y dirección de otra persona, con el matiz de que la actividad profesional la realiza para el titular de un despacho de abogados individual o colectivo. El trabajador tiene que estar incorporado en un Colegio de Abogados en calidad ejerciente y por supuesto debe poseer el título de Licenciado o Graduado en Derecho para llevar a cabo la actividad, por lo que cabe aclarar que en este tipo de relación especial no puede formar parte el Diplomado en Relaciones Laborales o Graduado Social.

SEGUNDO, se trata de una relación triangular en la que participa el profesional abogado, el titular del despacho individual o colectivo y el cliente, y que les vincula un contrato formalizado por escrito, en el que se puede pactar la exclusividad en la prestación en el que el trabajador se dedica exclusivamente a realizar sus actividades profesionales para el despacho (excepto cuando tenga que defender a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad), también cabe pactar el deber de permanencia después de haber recibido una formación cuyo coste ha soportado el empleador, y por último la no competencia postcontractual en el que el abogado se obliga a cumplir una serie de límites una vez finalizada la relación laboral respecto a actuaciones con los clientes. Los pactos que pueden establecerse en el contrato de trabajo, anteriormente citados son compensados económicamente.

TERCERO, la legislación por la que se rige el régimen laboral especial de abogados es el propio Estatuto de los Trabajadores para aspectos similares al de los trabajadores con una relación común, y el RD 1331/2006 que se dedica exclusivamente a la regulación de la propia relación laboral especial de los profesionales. Otra norma es la LGSS, ya que los trabajadores especiales están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social por la dependencia y ajenidad a la que están sometidos.

CUARTO, hay una serie de situaciones en las que cabe la confusión determinar el tipo de relación entre un trabajador y el despacho, y se produce respecto a situaciones en las que no hay una clara dependencia por parte del trabajador dentro del bufete, o bien por la propia formalidad del contrato.

La dependencia que tiene el trabajador en el despacho, puede hacer confuso el tipo de relación entre ellos, ya que aunque es cierto que el abogado está sometido a las órdenes e instrucciones por parte del empresario para la realización de su actividad laboral, el profesional debe tener cierta autonomía, incluso independencia para hacer efectiva su prestación de servicios, ya que no se trata de una subordinación estricta en todos los aspectos puesto que la abogacía exige una atención a los clientes, un cumplimiento de plazos procesales y determinados asuntos encomendados que no pueden estar estrictamente basados en órdenes. Por ello, esta autonomía dentro de la dependencia por parte del trabajador al empleador puede inducir a confusión.

La formalidad del contrato, aunque esté establecida en el RD 1331/2006 de la propia relación laboral especial, también puede conducir a confusión porque como bien establece en su artículo 7 que es obligatorio que el contrato se formalice por escrito, aunque sea verbal hay que verificar los demás elementos de la relación laboral para determinar si es especial u ordinaria, ya que el mero hecho de la ausencia de contrato no implica que se trate de una relación laboral común.

QUINTO, uno de los problemas que aparece entre el trabajador y empresario es la jornada laboral, ya que al igual que está establecido que es de cuarenta horas semanales como máximo también se menciona en el propio RD que las esperas y desplazamientos que tiene el abogado no forma parte del tiempo de trabajo efectivo, por lo que ello conduce a un doble problema, por un lado que el empleador no puede tener un control exhaustivo ya que la prestación de servicios se produce tanto dentro como fuera del despacho, y por otro lado, que el abogado además de realizar las horas correspondientes, tiene la desventaja de cumplir con unas horas adicionales no valoradas que son consideradas como tiempo de presencia pero no como tiempo de trabajo efectivo, lo que conlleva al abogado una difícil conciliación de vida laboral y familiar y un menor tiempo de descanso.

## **XII. BIBLIOGRAFÍA**

Fernández Orrico. J., `` Régimen Jurídico de Seguridad Social Aplicable a la Relación Laboral Especial de los Abogados'', Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche, núm.2.

GARCÍA JIMÉNEZ, M., *Relación laboral especial de los abogados: normas y prácticas*, CEF (2008, Jaén).

Montoya Melgar. A., ``El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas'', *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.48.

SALVADOR DEL REY GUANTER, *La relación laboral especial de los abogados en despachos individuales y colectivos. Comentarios al Real Decreto 1331/2006, La Ley* (2007, Madrid).

TUSET DEL PINO, P., *El contrato de trabajo especial de los abogados*, Grupo difusión (2007, Madrid).