



REVISTA DERECHO SOCIAL Y EMPRESA

LAS RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL: CUESTIONES DE ACTUALIDAD

NÚMERO 22, ENERO DE 2025

ENERO A JUNIO DE 2025, FECHA DE CIERRE DICIEMBRE DE 2024

LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS ABOGADOS EN DESPACHOS JURÍDICOS

Emilia Conde Marín

ENTIDADES EDITORAS



ISSN 2341-135X

LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS ABOGADOS EN DESPACHOS JURÍDICOS

THE SPECIAL EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF LAWYERS IN LAW FIRMS

EMILIA CONDE MARÍN

Profesora de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social

Universidad Rey Juan Carlos

Fecha de recepción: 4/11/2024

Fecha de aceptación: 25/11/2024

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. RAZONES ACREDITATIVAS DE LA ESPECIALIDAD. 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL. 4. LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL. 5. LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL ABOGADO. 6. EL EJERCICIO DEL PODER DE DIRECCIÓN EN EL ÁMBITO DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL. 7. FORMALIDADES Y CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO. 7.1 La contratación del abogado. 7.2 El carácter exclusivo de la prestación de servicios del abogado y otros posibles pactos. 7.3 Las condiciones de tiempo de trabajo y salario. 8. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL. 9. LA SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ESPECIAL. 10. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: Se procede a la revisión del régimen jurídico de la relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales y colectivos, comenzando por dilucidar las razones que acreditan su existencia y la acotación del ámbito subjetivo de la norma reglamentaria para luego afrontar al análisis de las especiales condiciones de trabajo del abogado en dicho ámbito.

ABSTRACT: The legal regime of special relationship of lawyers rendering services in law firms, both individual and collective, is revised; the first step is to elucidate the reasons

for its existence and to delimit the subjective scope of the regulatory and then to proceed to the next step, the analysis of the special working conditions of the lawyer in this area.

PALABRAS CLAVE: Relación laboral especial, régimen jurídico, abogados, condiciones de trabajo.

KEYWORDS: Special employment relationship, legal regime, lawyers, working conditions.

1. INTRODUCCIÓN

El nacimiento de la Relación Laboral Especial de los abogados, siendo una relación jurídico-laboral con los caracteres propios de esta, voluntariedad, ajenidad, retribución e inclusión en el ámbito de organización y dirección de otra persona que hace suyos los frutos del trabajo (art.1.1 ET), tiene lugar en 2006¹ debido a la existencia de determinadas peculiaridades o especialidades² que se conciliaban o avenían mal con la regulación de la relación laboral común; por ello se establece una norma específica con el objeto de ordenar el trabajo del abogado en un ámbito determinado (Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral especial de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados individuales o colectivos). En efecto, la ordenación que se lleva a cabo en dicha norma está orientada a modular y a adaptar la regulación de aquellos concretos aspectos de la relación laboral común que resultan difíciles de conciliar con las singularidades que concurren en el ámbito del trabajo del abogado en despachos o firmas; el resto de aspectos serán regulados por el Estatuto de los trabajadores, al que el propio RLEA alude en aspectos normativos señalados de la relación como son los derechos y deberes del abogado, las modalidades contractuales o el pacto de permanencia.



1 Propiciada inoportunamente por la Ley 22/2005, de 18 de noviembre, por la que se incorporan al ordenamiento diversas directivas comunitarias en materia de fiscalidad de productos energéticos y electricidad y del régimen fiscal común aplicable a las sociedades matrices y filiales de estados miembros diferentes, y se regula el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a fondos de pensiones en el ámbito de la Unión Europea, una norma que se ocupaba de materias que nada tienen que ver con la relación laboral especial que facilitaba. Ya anteriormente, el Estatuto General de la abogacía de 22 de junio de 2001 (primo al actualmente vigente, aprobado por Real Decreto 135/2021, de 2 de marzo) establecía la posibilidad de ejercer la abogacía “por cuenta ajena bajo régimen de derecho laboral, mediante contrato de trabajo formalizado por escrito y en el que habrá de respetarse la libertad e independencia básicas para el ejercicio de la profesión y expresarse si dicho ejercicio fuese en régimen de exclusividad” (art. 27.4 EGAE 2001). La Ley 22/2005 en su disposición adicional primera otorgaba un plazo de doce meses para que el Gobierno reglamentase la relación laboral de carácter especial de los abogados en despachos individuales o colectivos, como así se hizo en 2006.

2 El cajón de las relaciones laborales es flexible y expansivo creciendo desde 1980 debido a la variedad de causas peculiares que lo favorece. DE LA VILLA GIL, L.E “La relación laboral de los abogados (comentarios al Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre)”, Revista de Trabajo y Seguridad Social núm., 17/2007, p. 5. Nada hay que objetar puesto que el art. 2.1 ET establece que se considerarán relaciones laborales, además de las enumeradas expresamente en el texto legal, “cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley”.

La aparición de la relación laboral especial no estuvo exenta de críticas y requerimientos por parte de la doctrina científica u otros referentes sociales³, más referidas al cómo quizá no tanto al que⁴, sin embargo, fue avalado constitucionalmente, ya que su existencia se justifica por las características especiales del ejercicio de la profesión en determinado entorno y por la posibilidad que brinda el Estatuto de los Trabajadores para su existencia, principalmente que se establezca a través de una norma con rango de ley; fue, por tanto, cuestión de constitucionalidad revisada y zanjada por el Tribunal Supremo en 2008.⁵ La realidad posterior ha venido marcada por la “escasa efectividad de la laboralización especial de los abogados”⁶ que empero será ineludible⁷ para todas aquellas prestaciones en las



3 DE LA VILLA GIL, L.E. “La relación laboral de los abogados...”, cit, p. 8 y ss. La oposición más expresiva fue mantenida por la Asociación de abogados laboristas de trabajadores de la Comunidad de Madrid que plantearon recurso ante el Tribunal Supremo, en el año 2007, contra el Real Decreto que regulaba la Relación laboral especial de los abogados.

4 Era objetivo manifiesto el afán de abolir la tradicional pasantía (esclavitud encubierta) a mitad de camino entre el campo laboral y civil en los despachos de abogado, y ponerse al día con la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales, siendo “imprescindible la homologación de estas profesiones jurídicas, en orden a garantizar la fluidez en la circulación y el establecimiento de profesionales” en el entorno europeo. La Inspección de Trabajo colaboró en poner orden en el trabajo de los abogados en los despachos que pasaban por trabajadores por cuenta propia (o acaso ni siquiera, así como sujetos de una relación contractual de naturaleza civil o mercantil), siendo realmente trabajadores por cuenta ajena. El legislador se apresuró a regular la situación de hecho llegándose a calificar este movimiento legislativo como una auténtica amnistía sorprendente e injustificada, respecto a las cargas de seguridad social devengadas y exigibles. La norma pudo adelantarse a la ejecución de los procesos sancionatorios ya en marcha. GUTIERREZ VELASCO, I. “Balance de situación de la contratación del abogado. Una aproximación jurisprudencial.” Trabajo y Derecho, núm. 49, enero 2019, Editorial Wolters Kluwer, p. 1. FERNÁNDEZ ORRICO, F. J. “Régimen Jurídico de la Seguridad Social aplicable a la relación laboral especial de los abogados”, Revista de Sociales y Jurídicas, núm. 2, 2007, p. 325. DE LA PUEBLA PINILLA, A. “La nueva relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos individuales o colectivos”, Relaciones Laborales, nº 4, 2006, p. 66.

5 El Tribunal Supremo estima que “no existe *numerus clausus* de relaciones laborales especiales y que, por tanto, el único requisito exigible para que se pueda crear una nueva relación laboral especial es que se establezca por Ley” que es precisamente lo que aconteció, y “que no es contraria al artículo 14 de la Constitución la existencia de regímenes jurídicos distintos para los diferentes colectivos de trabajadores por cuenta ajena siempre que ello este justificado por las características especiales de cada tipo de trabajo”. STS de 16 de diciembre de 2008 (RJ 2008, 599). Si bien fue la Ley 22/2005 la que cambió la naturaleza del régimen de prestación de servicios de los abogados no socios de los despachos, que pasó a ser laboral especial.

6 ESTEVE-SEGARRA, A. “Insuficiencias y propuestas de reforma para la relación laboral especial de abogados tras un decenio de aplicación: a propósito de la negociación colectiva para la abogacía” en Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº 44, 2016, p. 76.

7 No cabe opción por parte de los contratantes, y, en ningún caso, se les permitiría elegir si prefieren estar sometidos al régimen común o al régimen especial regulado por el RD 1331/2006 pues “concurriendo las notas de laboralidad en el vínculo este deberá quedar al amparo de la relación laboral especial regulada en dicha norma”. BANDERA GALLEGU, J.C. “¿Abogados contratados o falsos autónomos? Estado de la

que el abogado ejerciente lleva a cabo servicios por cuenta de un despacho de abogados individual, colectivo o multiprofesional.

La relación laboral especial estará regulada por la disposición específica que la disciplina, el RD 1331/2006, por los convenios colectivos del sector de los despachos de abogados, por la voluntad de las partes que se manifieste en el contrato de trabajo y no contradiga la norma legal o pactada y, por último, por los usos y costumbres profesionales (art. 2 RLEA).

2. RAZONES ACREDITATIVAS DE LA ESPECIALIDAD

El legislador se recrea en aportar las razones que justifican la aparición de un nuevo componente del grupo de relaciones laborales especiales en los propios preliminares del decreto⁸, además se deducen otras de la reglamentación de la relación laboral especial. En este sentido, se pueden identificar como peculiaridades o especialidades que justifican una regulación específica, distinta a la prevista para la relación laboral común⁹, las siguientes:

- Primera, se trata de operadores que participan en calidad de actor en el ejercicio, protección y defensa de la tutela judicial del ciudadano y se enmarcan en el mecanismo de uno de los poderes del Estado, la Administración de Justicia, por tanto, en el ejercicio de su profesión la función de los abogados trasciende o va más allá de los intereses concretos de los clientes y de los despachos.

.....

cuestión y actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”, *Revista Internacional Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9, nº 3, julio-septiembre, 2021, p. 69. Asimismo, el Estatuto del trabajador autónomo excluye de su ámbito de aplicación a las relaciones laborales especial establecidas en el art. 2 ET (art. 2 c) de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo)

8 Que se resumen en dos, de un lado, la esfera en que se va a desarrolla la relación laboral, esto es los despachos de abogados, en los que aparece una relación triangular cuyos vértices los componen el titular del despacho, el cliente y el abogado, imprimiendo un carácter especial y condicionando el devenir de la relación laboral establecida entre el profesional y el bufete correspondiente; y de otro lado, las premisas sobre las que los abogados tienen que llevar a cabo su prestación de servicios en los despachos, a saber, se encuentran afectados por la legislación laboral pero también por las normas que rigen la propia profesión, incluidas las estatutarias y las éticas y deontológicas; muy particularmente, el Estatuto General de la Abogacía Española (EGAE) aprobado por Real Decreto 135/2021, de 2 de marzo y el Código Deontológico de la Abogacía Española aprobado el 6 de marzo de 2019.

9 En lo que al aspecto sustantivo del Derecho del Trabajo se refiere, pues en lo demás la normativa laboral es de aplicación corriente para este colectivo, como señala GARCIA PIÑEIRO, N.P. “La relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados”, *Revista de Empleo y Seguridad Social*, nº 118, 2015, p. 324.

- Segunda, las condiciones especiales de ejercicio de este tipo de profesión que se reconoce como una dedicación profesional libre e independiente, y que, al mismo tiempo, persigue la defensa de un interés público del que los abogados participan en sus tareas diarias.
- Tercera, cobra importancia, incluso relevancia definitiva para causar el nacimiento de la relación laboral especial de los abogados, la figura del empleador; el bufete que es el empresario en esta relación marca la diferencia y específicamente la singular relación despacho-abogado-cliente “ya que la normas por las que se rige la profesión son aplicables a cualquier clase de abogados y no sólo a los que prestan servicios en los despachos”¹⁰.

En términos estrictamente laborales, el clásico binomio empleador-trabajador se rompe en cuanto entra a formar parte de la relación un tercero en discordia que es el cliente, el verdadero destinatario de los servicios profesionales y con el que el abogado mantiene una relación de servicio en unas condiciones particulares marcadas por normas ajenas a la estricta relación laboral del despacho (empleador) y el abogado (trabajador). La mencionada circunstancia es clave para entender las diferencias en la regulación del contrato de trabajo que se efectúa entre el despacho y el abogado. Precisamente la mencionada condición de partida modaliza la relación entre el despacho y su empleado en diversos aspectos que iremos analizando a continuación.

- Cuarta, la relación que se establece entre el titular del despacho y el abogado se asienta sobre las bases del principio general de la buena fe, en cuanto a la confianza y cooperación que se deben. La confianza distingue el trabajo del abogado en el despacho que le insta a una colaboración cercana basada en la lealtad y en la confidencialidad mutua, y lo hace en de grado más severo que el que correspondería al trabajador en una relación laboral común. Esta confianza es esencial por diversas razones: a) Debido a que los abogados manejan información sensible y confidencial de los clientes del despacho, lo que requiere un alto nivel de integridad y responsabilidad profesional; b) Porque la naturaleza del trabajo del abogado implica que el despacho deba tener plena seguridad en la



10 DE LA PUEBLA PINILLA en GARCIA PIÑEIRO, N.P. “La relación laboral de carácter especial de los abogados...”, cit, p. 317. En realidad, el mismo trabajo va a tener dos posibilidades de inclusión siendo la misma actividad profesional, una en el régimen especial para aquellos contratados por una firma, individual o colectiva, y otra en el régimen común que trabaja para otro tipo de empleador. GARCIA PIÑEIRO, N.P. “La relación laboral de carácter especial de los abogados...”, cit, p. 324 y 325.

capacidad, criterio, y profesionalidad del abogado para gestionar los asuntos jurídicos de manera adecuada; c) Puesto que la relación entre abogado y despacho a menudo requiere una interacción personal intensa y una alineación con los intereses profesionales del bufete, quizá sea en los despachos pequeños o medianos de estructura más horizontal donde el titular del despacho debe poder confiar en el abogado. La pérdida de la confianza del titular del despacho puede desembocar en la ruptura de la relación laboral especial y provocar el despido del abogado.

- Quinta, en íntima conexión con el deber de confianza, se observa que el nivel de exigencia es mayor en la ejecución de la prestación de servicios del abogado; al abogado le es requerido el cumplimiento de ciertos deberes específicos de diligencia y confidencialidad, asimismo, se encontrará sometido a estrictos plazos que quedan establecidos por las normas procesales. La diligencia que se va a exigir al abogado se sitúa por encima de la propia de un *diligens paterfamilias* pues los principios y valores profesionales que reclama su estatuto profesional lo demandan de este modo. En consecuencia, la fidelidad en la relación laboral de los abogados no solo está relacionada con la eficiencia o el cumplimiento de objetivos laborales, sino también con principios éticos fundamentales como la confidencialidad y la lealtad profesional. El abogado tiene la obligación de mantener el secreto profesional sobre los asuntos del despacho y sus clientes, algo que es básico para generar confianza; se abstendrá de competir con el despacho o aprovechar su posición para su beneficio personal en detrimento del despacho bajo cuya organización trabaja o de los intereses de los clientes y deberá actuar de forma diligente y con criterios éticos; el comportamiento que se le exige al abogado refuerza la confianza depositada en él por el despacho y por los clientes que atiende.
- Sexta, se reconoce al abogado incluido en el campo de aplicación subjetiva del RLEA un mayor grado de autonomía, independencia técnica y flexibilidad en la organización y dirección de su trabajo, como bien expresa el preámbulo del Real Decreto; dicha premisa limita a su vez las facultades de dirección y control del trabajo de los titulares de los despachos en su condición de empleadores de los abogados.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

La norma de 2006 “regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados, individual o colectivo” (at. 1.1 RLEA)¹¹.

Dado que las posibilidades de ejercicio de la profesión pueden ser muy variadas (ya por cuenta ajena o propia, bajo el régimen común o especial o incluso bajo vínculo funcional, en despachos individuales, colectivos o despachos multiprofesionales, en forma societaria o no societaria, en régimen de colaboración, entre otras) la norma legal debe procurar una delimitación. La primera expulsión del ámbito de aplicación de la norma es el abogado socio del despacho por tratarse de un trabajador por cuenta propia¹². El RD excluye expresamente de la relación laboral especial de los abogados a tres grupos de manera general:

- I. Los abogados que ejerzan la profesión por cuenta propia, individualmente o agrupados con otros, como socios en régimen societario, o bajo cualquier otra forma admitida en derecho como podría ser la sociedad civil o mercantil o bajo la fórmula de cooperativa o comunidad de bienes.
- II. Las colaboraciones profesionales que se concierten entre abogados mientras se mantenga la independencia de los respectivos despachos.
- III. Los abogados que realicen su prestación de trabajo en un despacho cuyo titular sea familiar y conviva con él (cónyuge, descendientes, ascendientes y otros parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, y en su caso, por adopción), salvo que se pruebe la condición de asalariados de aquellos ya que es una presunción iuris tantum que podremos destruir con prueba en contrario. Puede darse la situación de que el titular del despacho tenga otros socios con los que comparta dicha titularidad, en ese caso, si sería

11 Uno de los aspectos más polémicos de la regulación del trabajo del abogado no socio al servicio de un despacho fue el campo de aplicación subjetivo de la relación laboral especial. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. “El real decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, n.º 13, febrero 2007, p. 2 y ss.

12 Ley 2/2007, de 15 marzo, de Sociedades profesionales y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Sobre el particular, MONTOYA MELGAR, A. “Sociedades profesionales de abogados y contrato de trabajo”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm.183, 2016.

más fácil demostrar el carácter laboral del trabajo del hijo de alguno de ellos aunque todavía se encuentre conviviendo en el hogar familiar¹³.

De modo más específico y con carácter demostrativo, e incluso reiterativo, la norma enumera situaciones concretas en las que se produce la exclusión del campo de aplicación subjetiva, con ello el legislador sigue esforzándose en delimitar bien el objeto de cobertura del RD:

- a) El ejercicio en común de la profesión de abogado como socio a través de sociedades profesionales.
- b) Las relaciones que concierten los abogados con empresas o entidades, públicas o privadas pues en estos casos regiría el contrato de trabajo común o el estatuto funcional.
- c) Las relaciones que se establezcan entre abogados circunscritas a compartir instalaciones o servicios de cualquier naturaleza, con tres condiciones, la primera, que siempre se mantenga la independencia entre ellos, la segunda, que no se identifiquen de forma conjunta ante los clientes y la última, que no se atribuyan a la sociedad que eventualmente pudieran constituir los derechos y obligaciones inherentes a la relación establecida con los clientes. La norma permite así las colaboraciones profesionales con la condición básicamente de mantener la autonomía de unos y otros.
- d) Las relaciones que se establezcan entre los despachos y los abogados cuando la actividad profesional concertada a favor de los despachos se realice con criterios organizativos propios de los abogados y la contraprestación económica percibida por estos por dicha actividad profesional esté vinculada enteramente a la obtención de un resultado o a los honorarios que se generen para el despacho por la misma. Sin embargo, van a ser incluidas en el campo de aplicación subjetivo del RD las relaciones en las que se garantice a los abogados unos ingresos mínimos periódicos por la actividad profesional concertada. Se trataría de una circunstancia eventual y aislada pues de otro modo estaríamos ante un arrendamiento de servicios¹⁴.



13 GUTIERREZ ARRANZ, R. “Laboralización del abogado, juicio crítico y propuestas del reglamento que lo regula”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 24/2008, p. 34.

14 Sobre el particular GARCIA PIÑEIRO, N.P. “Del abogado autónomo al abogado trabajador por cuenta ajena. La relación laboral especial de los abogados al servicio de despachos profesionales”, *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales*, nº 83, noviembre 2009, p. 66 y ss.

- e) Las actividades profesionales que desarrollen los abogados contratados por un despacho, con autorización de este, a favor de sus propios clientes cuando cobren los honorarios devengados por tales actividades profesionales directamente de los mismos.
- f) Las actividades profesionales que realicen los abogados contratados por un despacho derivadas del turno de oficio. La asistencia en este caso es un servicio público cuasi obligatorio, por lo que no sólo resulta excluido del campo de aplicación subjetiva del RD sino también de la propia relación laboral común [art. 1.3 b) ET].

4. LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

Los sujetos del contrato de trabajo especial son el trabajador que será un abogado, debidamente habilitado para poder ejercer su profesión¹⁵ y, de otro lado, el empleador, que es el titular del despacho individual o colectivo con el que pacta su servicio (art. 4 RLEA). Sin embargo, el abogado dará servicio profesional al cliente por lo que en el marco de la relación laboral especial se establece *de facto* la tradicional relación triangular con los siguientes componentes:

- a) el abogado, que debe estar en posesión de los títulos oficiales correspondientes que le habilite para ejercer la profesión y dado de alta como ejerciente en el Colegio de abogados correspondiente en calidad de ejerciente¹⁶;
- b) el titular del despacho ya sea individual o colectivo. El concepto de despacho de abogados no hace referencia a un tipo único, sino que puede presentarse bajo varias modalidades¹⁷. En el caso de que sea individual, la titula-

.....

15 Conforme a Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales y el Real Decreto 64/2023, de 8 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de la Abogacía y la Procura.

16 Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales que fue modificada en un proceso de acomodación de la legislación española a las exigencias del Derecho europeo por la Ley 15/2021, de octubre. Sobre el proceso, GÓMEZ MUÑOZ, J.M “La directiva de servicios y su aplicación en el ámbito de las profesiones reguladas en España”, Revista Internacional y comparada de Relaciones laborales y Derecho del Empleo, vo.5, nº 4, octubre-diciembre, 2017.

17 DE LA VILLA DE LA SERNA, L. E. “Ámbito de aplicación” en VV.AA. GARCIA-PERROTE ESCARTÍN, I., ALZAGA RUIZ, I. (Dtores.) *La relación especial de abogados en despachos*. Edit. Aranzadi. Thomson Reuters, 2021, p. 73.

ridad del despacho recae sobre una única persona, siendo indiferente que la persona física titular del despacho comparta el espacio o las instalaciones con otros familiares o con otros profesionales, el abogado puede comprometer su trabajo para uno o varios de estos profesionales y lo hará en régimen laboral. El despacho puede ser colectivo, esto es (art, 4.2 RLEA), *“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”*; puede darse la posibilidad también de que el empleador del abogado sea un despacho multiprofesional, entonces hemos de identificar la tarea que realice el trabajador, no requerirá colegiación si la tarea a desempeñar es la asesoría jurídica para lo que no necesita obviamente colegiación y al que se le adapta perfectamente el régimen común marcado por el Estatuto de los Trabajadores;

- c) el cliente, que está vinculado al abogado a través del servicio que le ofrece y que si es aportado antes del inicio de la relación laboral debe ser reconocido por el despacho y compensado económicamente en los términos que se acuerde en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo (art. 13 RLEA). Sin embargo, entre el abogado y el cliente no hay vínculo contractual pues no existe coincidencia entre quien paga el servicio y quien lo recibe¹⁸.

El trabajo del abogado, independientemente de que sea contratado por un despacho, se encuentra sometido a la normativa que rigen en su profesión, la prestación de servicios está gobernada por otras directrices que se escapan al estricto círculo de la relación laboral, o lo que es lo mismo a los abogados situados en el ámbito subjetivo de la relación especial “se les reconocen derechos y se les imponen obligaciones en normas o por poderes no estrictamente laborales”¹⁹.

• • • • •

18 DE ANGULO RODRÍGUEZ, L. “Los despachos colectivos de abogados y las normas sin colegiales” en AA VV (Coord. ALBIEZ DOHRMANN, K. J.; PÉREZ-SERRABONA GONZÁLEZ, J. L.; MORENO QUESADA, B.) *El ejercicio en grupo de profesiones liberales*. Edit. Universidad de Granada, 1993, p. 320.

19 Pudiendo ser sancionados de manera externa a la relación jurídico laboral que mantiene con su empleador porque el abogado se encuentra sujeto “a la deontología profesional de la abogacía, a las normas colegiales, y al consiguiente régimen disciplinario colegial”. Preámbulo del Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral especial de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados individuales o colectivos.

La regulación de esta parcela especial de trabajo ha sido objeto de crítica por el carácter excesivamente autonomista sobre la que no ha habido freno con el devenir del tiempo. Precisamente, otra premisa, sobre la que analizar la relación del empleador (despacho) con su empleado (abogado) es que, pese a la incansable alusión expresa de la norma reguladora de esta relación laboral especial al convenio colectivo específico²⁰ señaladamente “de aplicación exclusiva a los despachos de abogados” (art. 2 RLEA) es un pacto convencional diferenciado que no ha tenido lugar para el colectivo. Si el objetivo del legislador en 2006 fue proteger a los trabajadores de este ámbito aquello no ha tenido continuidad. Si una de las principales virtualidades de la laboralidad es la protección colectiva del trabajador, la norma que regula la relación laboral especial ha resultado insuficiente. Al fin y al cabo, la regulación del estatuto jurídico del abogado en un despacho pasa por el ejercicio puro del principio de autonomía de la voluntad²¹ ya que aquel está sometido a la negociación en la esfera más privada obedeciendo a la autodeterminación de la persona y a la libertad de contratar (art. 1255 CC) escapando así a la autonomía colectiva.

El convenio colectivo al que hace referencia el RD de 2006 [art. 2.b) RLEA] debía establecerse solo para los abogados y únicamente para los sometidos a esta relación laboral especial, el legislador tiene la voluntad de que no sean de aplicación otros pactos convencionales que no se ciñan a estos dos presupuestos, este aislamiento del ámbito subjetivo de la negociación dificulta la aprobación de estos convenios²².

5. LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS ABOGADOS

En lo que respecta a los derechos y por cuanto los abogados incluidos en el ámbito subjetivo de la relación laboral especial son trabajadores por cuenta ajena también le son de aplicación los derechos incluidos en el estatuto de los trabajadores (art. 4 ET). A



20 En materia de periodo de prueba (art. 8), régimen de exclusividad (art. 10), pacto de permanencia (art. 11), clientela (art. 13), jornada (art. 14), formación (art. 16), promoción profesional (art. 17), salario (art. 18), derechos colectivos (art. 19), régimen disciplinario y procedimiento sancionatorio (arts. 24 y 25).

21 “con los evidentes problemas de garantizar unos mínimos razonables” GOERLICH en ESTEVE-SEGARRA, A. “Insuficiencias y propuestas de reforma para la relación laboral especial de abogados tras un decenio de aplicación: a propósito de la negociación colectiva para la abogacía...”, cit., p. 86.

22 ESTEVE-SEGARRA, A. “Insuficiencias y propuestas de reforma para la relación laboral especial de abogados tras un decenio de aplicación: a propósito de la negociación colectiva para la abogacía...”, cit., p. 87 y ss. La autora estudia y desgrana la difícil negociación de los convenios de este colectivo de modo exhaustivo.

ellos se añaden algunos otros referidos a la relación de trabajo concertada con el despacho que enumera la norma (art. 5 del RLEA):

1. Derecho a actuar de acuerdo con los principios, valores, obligaciones y responsabilidades que corresponden a un abogado profesional, con especial referencia a las normas éticas y deontológicas.
2. Derecho a recibir la formación necesaria para mantener un correcto nivel de capacitación técnica y profesional. Derecho del empleado que también es su deber para una mejor atención y satisfacción al cliente y con ello al propio despacho para el que presta el servicio.
3. Derecho a participar en las actividades docentes e investigadoras que lidere el despacho al cual pertenece.
4. Excepcionando el pacto de exclusividad que hubiera podido acordar con el despacho, el derecho a “asesorar y defender al cónyuge y demás familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, y en su caso por adopción”.

A lo que se añade el derecho del abogado a que le sea reconocida la clientela que hayan aportado a los mismos al inicio de la relación laboral y se le compense económicamente (art. 13 RLEA).

Puesto que no hay derechos sin obligaciones, la norma que regula el trabajo de los abogados en despachos se detiene en enumerar las obligaciones específicas del abogado con respecto a su empleado (art. 5 RLEA):

- a) Cumplir con sus obligaciones de acuerdo con las normas de buena fe y diligencia que se exigen en la profesión.
- b) Respetar las normas de prevención de riesgos laborales que sirvan para proteger su seguridad y salud en el trabajo y la de las personas a que pueda afectar su actividad profesional.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del titular del despacho, que deben enmarcarse en los valores generales de la abogacía y de los requerimientos que estas impongan a los abogados para ejercer su profesión.

- d) Abstenerse de concurrir deslealmente con la actividad del despacho.
- e) Contribuir a mejorar la calidad del servicio que presta al despacho pues ello redundara en un mejor funcionamiento de este.
- f) Perfeccionar su formación y capacitación profesional.

Tratándose de una relación jurídica de naturaleza recíproca, el abogado tiene el derecho a la formación y promoción y el titular del despacho el deber correspondiente de proporcionarle y facilitarle dicha formación que le permita dar un buen servicio a los clientes que acudan al despacho. En orden al eficaz cumplimiento de su deber, el empleador permitirá el disfrute de permisos retribuidos para poder asistir a las actividades de formación y perfeccionamiento que consideren interesantes tanto el despacho como el propio abogado; asimismo, el abogado dispondrá de permisos no retribuidos “con finalidades formativas distintas a las anteriores” (art. 16 RLEA).

En los que respecta al derecho de promoción del abogado, el RD establece que serán integrados en una única categoría profesional y su progreso dentro de ella se hará teniendo en cuenta dos condiciones fundamentales que no únicas; la primera, el nivel de perfeccionamiento profesional y de rendimiento que alcancen; la segunda, los puestos ocupados en el despacho y los cometidos o responsabilidades desempeñadas dentro de la estructura de los mismos (art. 17 RLEA).

6. EL EJERCICIO DEL PODER DE DIRECCIÓN EN EL ÁMBITO DE LA RELACIÓN ESPECIAL

En los últimos tiempos hemos asistido a una debilitación de algunos de los rasgos distintivos del modo de prestación por cuenta ajena del trabajo, la dependencia²³ y la subordinación²⁴, ello ha tenido lugar también en algunas de las relaciones laborales y en el modo de llevarse a cabo. En efecto, “si la relación de dependencia del abogado que celebra

.....

23 Que, por otro lado, son notas con un grado de abstracción muy elevado [STS de 9 de diciembre de 2004 (RJ 2004, 875)] sumidas en un proceso de “relajación constante” [STS de 2 de febrero de 1985 (1985,585)] lo que obliga a realizar un estudio profundo del caso concreto, buscando el grado de laboralidad de la relación jurídica que se pretende calificar (art. 8.1 ET). MONTOYA MELGAR, A. “Sociedades profesionales de abogados y contrato de trabajo”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm.183, 2016.

24 GARCÍA NINET, J. I. “Acerca del Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados

un contrato de trabajo común experimenta la atenuación a la que se acaba de aludir, el alcance de la dependencia en la relación laboral especial del abogado al servicio de un despacho de abogados presenta aún mayores reducciones, que pueden dificultar la diferenciación entre dicha relación y otras prestaciones de servicios no reguladas por el Derecho del Trabajo²⁵. Esas normas externas al RD 1331/2006 que regulan el trabajo del abogado establecen la independencia y libertad de aquel como valores intrínsecos de la profesión liberal a la que se dedica (art. 1.1 EGAE), lo que ha podido dificultar la calificación de la relación como laboral, ya sea común o especial. Así pues, la designación de la relación jurídica como laboral queda sujeta a la manifestación de una dependencia económica y técnica²⁶, es por ello por lo que se exige, salvo pacto expreso en contrario, un ejercicio exclusivo de la prestación de servicios para con el titular del despacho²⁷.

Si al titular del despacho le compete como empleador el ejercicio del poder de dirección y organización, al trabajador, en reciprocidad, le corresponde el deber de obedecer, sin embargo, el abogado se encuentra sujeto por otras obligaciones impuestas por las normas que regulan su profesión²⁸, por este motivo el poder de dirección del empleador quedará limitado en referencia al trabajador común que regula la norma estatutaria.

El titular del despacho se encuentra obligado a respetar “la libertad e independencia básicas para el ejercicio de la profesión” del abogado que tiene empleado (Art. 27.4 EGAE) en una especie de confrontación entre el poder de dirección del titular del despacho y la independencia técnica de su empleado²⁹; Entonces cabe preguntarse hasta donde alcanza el poder de dirigir la acción profesional del abogado, pues bien, la actividad técnica del empleado queda inevitablemente afectada o modulada por las directrices que sugiera el



individuales o colectivos (a modo de resumen y avance de algunas cuestiones), *Tribuna Social: Revista de seguridad social y laboral*, núm. 192, diciembre 2006, p. 5 y ss.

25 MONTOYA MELGAR, A. “Sociedades profesionales de abogados...”, cit, p. 8.

26 El trabajo del abogado en régimen de laboralidad se aleja de la posibilidad de incluirlo en la forma de prestación bajo una sociedad civil desde el momento en que se somete al círculo rector, disciplinario y organizativo del despacho que lo emplea y que, al mismo tiempo, retribuye su trabajo con retribuciones regulares y homogéneas, escapando de “la lógica del reparto de beneficios y pérdidas, connatural a un contrato de sociedad. ESTEBAN LEGARRETA, R. “Relación laboral de abogado y despido disciplinario. STSJ Madrid 23 diciembre 2011”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, BIB 2012/648, p. 3.

27 GUTIERREZ VELASCO, I. “Balance de situación de la contratación del abogado...”, cit., p.7.

28 “Los titulares de los despachos deberán ejercer el poder de dirección que se les reconoce respetando, en todo caso, los principios y valores que son inherentes al ejercicio profesional de la abogacía y preservando en todo momento el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que imponen a los abogados las normas que rigen el ejercicio de la profesión de abogado. En particular, los titulares de los despachos deberán respetar la libertad y la independencia profesional de los abogados en el ejercicio de la profesión” (art. 6.2 RLEA).

29 GUTIERREZ ARRANZ, R. “Laboralización de abogado. Juicio crítico y propuestas...”, cit, p. 44 y 45.

despacho ya que por un lado, el cliente se ha dirigido al despacho como tal que a su vez será el encargado de designar al profesional, y por otro, el abogado se encuentra dentro del ámbito de organización del que le contrata y en su círculo director lo que resulta en la obligación del empleado de obedecer las órdenes del titular del despacho siempre y cuando no impliquen la realización de actividades “que sean legalmente incompatibles, o que vulneren las obligaciones que legalmente tienen los abogados de no actuar en defensa de intereses en conflicto o de guardar el secreto profesional” (art. 6.2 RLEA). En todo caso, siempre con el límite de la dignidad personal y profesional del abogado y de las normas éticas y deontológicas que le conciernen³⁰. El carácter de la dependencia actualmente es lo suficientemente flexible como para tolerar la adaptación a la relación del abogado con el titular del despacho para el cual presta servicios³¹, no obstante, conviene recordar que tradicionalmente ha sido señalada la falta de dependencia como causa de extralaboralidad en el ejercicio de la abogacía³².

La abogacía es una profesión eminentemente liberal, es una actividad independiente en el que el profesional en el ejercicio de su libertad seleccionara el medio o el modo en que ejercerá la defensa de su cliente de la manera que considere más adecuada, sin embargo, ello que casa perfectamente con el ejercicio individual y autónomo de la profesión parece ofrecer más dificultades si el abogado lleva a cabo la prestación de servicios en régimen de laboralidad y sin embargo, es aquella una premisa básica de la profesión que aun la dependencia o subordinación del régimen jurídico de la relación laboral no vence, dicho de otra forma la libertad e independencia de la abogacía preexisten al contrato de trabajo. El *quid* de la cuestión está en conjugar y coordinar las dos fuerzas, la independencia natural de la profesión de abogado y el carácter dependiente de una relación de trabajo³³. Una prueba de ello es que el abogado sometido al régimen especial de trabajo que diseña la norma de 2006 puede estar autorizado a atender a sus propios clientes aún en las mismas instalaciones y dentro de la jornada laboral con la tolerancia del despacho, sin que ello afecte a la nota de dependencia que caracteriza a la relación laboral³⁴.



30 GUTIERREZ ARRANZ, R. “Laboralización del abogado. Juicio crítico...”, cit., p. 45.

31 El carácter de la dependencia indica el sometimiento del trabajador, en este caso del abogado, a la esfera de organización y dirección de titular del despacho, siendo un concepto espacioso que puede ser acotado y definido por indicios tales como el sometimiento a un horario determinado, la asistencia al centro de trabajo o la inserción en una organización de trabajo que diseña el propio empleador, entre otros muchos.

32 ESTEVE-SEGARRA, A. “Insuficiencias y propuestas de reforma para la relación laboral especial de abogados tras un decenio de aplicación: a propósito de la negociación colectiva para la abogacía...”, cit, p. 77 y ss.

33 GARCIA PIÑEIRO, N.P. “Del abogado autónomo al abogado trabajador por cuenta ajena. La relación laboral especial de los abogados al servicio de despachos profesionales...”, cit, p. 52 y ss.

34 BANDERA GALLEGO, J.C. “¿Abogados contratados o falsos autónomos? Estado de la cuestión y actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social...”, cit, p. 71.

Al titular del despacho en el ejercicio del poder de dirección le corresponde (art. 6.1 RLEA):

1. Organizar y planificar el trabajo de los abogados empleados en el despacho.
2. Asignar los asuntos que reciba el despacho entre los abogados de la firma y dar las indicaciones que considere oportunas sobre la manera en que haya de desarrollarse el servicio profesional al cliente.
3. La capacidad de llevar a cabo el seguimiento y control de la actividad profesional del abogado y del cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

7. FORMALIDADES Y CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

7.1 La contratación del abogado

El contrato de trabajo se formalizará por escrito con dos copias, una para cada parte contratante, y podrán concertarse bajo cualquiera de las modalidades previstas legalmente. La copia básica del contrato se remitirá al servicio público de empleo correspondiente y se entregará otra a los representantes legales de los abogados.

El contrato se puede concertar por tiempo indefinido o por duración determinada.

En el contrato debe quedar detalladas al menos las siguientes especificaciones: La identidad de las partes contratantes, incluyendo el domicilio del despacho; el objeto y la modalidad del contrato; la duración del contrato y del periodo de prueba si se pactase; el régimen de jornada, el horario de trabajo, las vacaciones y los descansos; el salario pactado; el régimen de la prestación de los servicios y, en el caso de que así se acuerde, el pacto de no competencia postcontractual.

El periodo de prueba no puede exceder de seis meses en los contratos de carácter indefinido ni de dos meses, y esta sería la particularidad en el ámbito de la relación laboral especial en referencia al régimen común, en el caso de contratos de duración determinada, si su duración es superior a dicho periodo de tiempo (art. 8 RELA *in fine*).

La modalidad bajo la cual fuese contratado el abogado en el despacho podría ser cualquiera de las que ofrece el Estatuto de los trabajadores, si bien el RD regula las especialidades que ofrecería el contrato en prácticas, que actualmente tenemos que entender refe-

ridas al contrato para la obtención de la práctica profesional³⁵. El reglamento establece las siguientes precisiones a este respecto (art. 9 RELA):

- a) Se computará el plazo de cuatro años a partir de la obtención del título correspondiente que le permita al trabajador el ejercicio profesional de la abogacía.
- b) El objeto del contrato es adquirir las habilidades y competencias prácticas de su profesión.
- c) El tutor del trabajador debe tener una experiencia de cinco años en el ejercicio de la profesión.
- d) El abogado en práctica debe tener la posibilidad de adaptar su jornada y horario a las actividades formativas externas al despacho que le permitan ejercer su derecho a la formación y capacitarse adecuadamente para su trabajo profesional.
- e) Una vez expirado el tiempo del contrato, si el abogado sigue prestando servicios para el despacho la relación laboral se convertirá en indefinida.
- f) No será posible contratar bajo esta modalidad contractual si el abogado ya hubiese estado anteriormente vinculado al mismo despacho o a otro agotando el plazo máximo. En todo caso, no será posible celebrar el contrato si se estuvo vinculado al mismo despacho u otro, o a cualquier entidad pública o privada o incluso por cuenta propia por un espacio de tiempo superior a dos años.

7.2. El carácter exclusivo de la prestación de servicios del abogado y otros pactos posibles

El trabajo de abogado para su despacho se desarrolla *a priori* en régimen de exclusividad “salvo que el contrato de trabajo concertado lo sea a tiempo parcial o establezca lo contrario” (art. 10 RLEA).



35 Ya se calificó la entrada en vigor del RD 1331/2006 como la revolución de los pasantes con la pretensión de eliminar la lacra de la pasantía de gran raigambre y tradición en los bufetes de abogados ante lo que la norma reglamentaria tampoco se muestra demasiado concluyente; podría ser que el proceso de aprendizaje del pasante no se encuentre bajo el paraguas de la relación laboral especial, VIGO SERRALVO, F. “Sobre la pasantía de abogados y su régimen jurídico ¿un debate concluso?” Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, nº 433, abril, 2019.

La situación natural de exclusividad, a efectos de la norma, conlleva para el abogado la imposibilidad de ejercer la profesión de referencia fuera del ámbito del despacho, lo sea por cuenta propia o ajena, en entidad pública o privada, y cualquier otra si así se hubiera pactado. El pacto de exclusividad supone la compensación económica del derecho que adquiere el despacho que limita la libertad de trabajo de su empleado (art. 10 RLEA).

La realización de otras actividades fuera del despacho con el que se mantiene la relación de trabajo no puede interferir con estas o generar conflicto de intereses.

De todos modos, la incompatibilidad con otros trabajos no es total pues el abogado está autorizado, estando en régimen de exclusividad, a asistir y defender al cliente del turno de oficio y a los propios familiares [art. 5.2 d) RLEA] o a cumplir con “otras obligaciones que por imperativo legal debieran realizar los abogados” (art. 19.3 RLEA), además de estar en disposición de asumir tareas docentes, representativas o similares.

Asimismo, tal y como ocurre en el contrato de trabajo común es posible llegar a acuerdos complementarios a la relación principal: el pacto de permanencia y el pacto de no competencia postcontractual.

El pacto de permanencia puede ser relativamente frecuente en el ámbito de la relación laboral especial, puesto que existe un derecho y deber de formación y capacitación del abogado que el despacho tendrá interés en rentabilizar, y “rescatar” el tiempo invertido y el coste que le ha podido suponer dicho adiestramiento especializado, así el abogado permanecerá en el despacho en el que ha sido contratado por determinado periodo de tiempo. El pacto, como es regla común, se establece por escrito y no puede superar los dos años de duración. Si el empleado falta al acuerdo y no respeta el tiempo pactado con el titular del despacho podrá verse obligado a indemnizarle por daños y perjuicios con una cantidad “que en ningún caso podrá ser superior a los gastos que hubiera soportado el despacho como consecuencia de la formación o especialización”, aclara la norma (art.11 RLEA).

Con respecto al pacto de no competencia postcontractual, el RD establece un acuerdo de buena fe extendido al tiempo posterior a la finalización del contrato de trabajo, limitando la relación del abogado con los clientes para los que hubiera atendido profesionalmente con ocasión de su trabajo en el despacho, exceptuando de dicha restricción aquellos clientes que el propio abogado “hubiese aportado al despacho al inicio de la relación laboral” (art. 12.1 RLEA), a menos que se haya acordado cosa distinta. Si bien en ningún caso el pacto podrá “actuar como limitación general del ejercicio de la profesión de abogado ni como limitación para actuar en los campos o especialidades del derecho a que se dedique el despacho” (art. 12.1 RLEA). El acuerdo puede extenderse por el espacio de dos años como máximo y ha de ser convenientemente recompensado económicamente (art. 12.2 RLEA).

7.3 Las condiciones de tiempo de trabajo y salario

La regulación del tiempo de trabajo, por la propia idiosincrasia de la actividad profesional de los abogados, requiere por parte de estos de un mayor margen de flexibilidad en la utilización y distribución del mismo, sin embargo, la duración de la jornada será pactada colectiva o individualmente siempre respetando el límite establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, la norma reglamentaria aclara que el tiempo que los abogados permanezcan en el despacho atendiendo a sus obligaciones profesionales y el tiempo que dediquen fuera de aquel con el objeto de tutelar y asistir a los clientes han de ser considerados tiempo de trabajo (art. 14.1 RLEA). El tiempo que los abogados empleen en los desplazamientos o esperas es tomado como tiempo de trabajo (STS de 16 de diciembre de 2008, núm. recurso 7/2007).

La jornada puede distribuirse irregularmente teniendo siempre presente que se hará de tal manera que puedan atenderse los plazos procesales y se asegure una buena asistencia profesional al cliente; precisamente, el respeto a los mencionados plazos y la atención a los asuntos que tengan encomendados puede ocasionar la afectación del tiempo de descanso que otros trabajadores comparativamente podrían disfrutar con mayor normalidad (art. 14.2 RLEA). De resultas, la flexibilidad de la jornada en la prestación de servicios del abogado se constituye en un requerimiento general por varias razones, por un lado, la exigencia de disponibilidad es mayor en cuanto que el abogado ha de atender las necesidades del despacho y los asuntos que se gestionen, atendiendo al cliente, estudiando los asuntos y preparando su asistencia a juicios, por otro lado, el abogado debe adaptar su horario al volumen de casos que se lleven el despacho o las urgencias o situaciones excepcionales que se puedan producir por lo que aquel puede no ser predecible o de pauta regular pero que deben ser igualmente atendidas para ofrecer una buena calidad de servicio al cliente.

En suma, el abogado debe ajustarse a las necesidades del cliente y a los plazos procesales dos variantes que tienen sus consecuencias en la regulación de su tiempo de trabajo por lo que “se podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año por convenio colectivo, acuerdo entre el despacho y los representantes de los abogados o acuerdo individual entre el despacho y el abogado” (art. 14.2 RLEA).

El tiempo de trabajo en la regulación de la relación laboral especial del abogado en despachos jurídicos estará sometido indiscutiblemente a un grado apreciable de flexibilidad si bien “no toda necesidad productiva justificará el sacrificio de los derechos al descanso, sino solo de aquellas de carácter perentorio o improrrogable”³⁶ pues de no ser así se estaría

.....

36 FOLGOSO OLMO, A. “El derecho a la desconexión digital y su especial incidencia en el ámbito de la relación laboral especial de los abogados” en KAHALE CARRILLO, D.T (Coord.) Congreso internacional Retos interdisciplinares en el entorno de la industria 4.0. Edit. UPC, p. 117.

perjudicando al trabajador en su derecho al descanso y en su derecho a la desconexión digital.

El abogado tiene derecho al descanso, vacaciones, fiestas y permisos correspondientes que pudieran quedar alterados en su momento de disfrute debido a los requerimientos propios de la profesión, si bien la normativa concede a los abogados algunas de sus reivindicaciones históricas respecto a la conciliación de su vida personal y familiar con el ejercicio de la profesión, reconociéndose actualmente la posibilidad de modificar señalamientos o suspender vistas por motivos de fallecimiento, accidente o enfermedad de familiares cercanos y por nacimiento o cuidado de menor³⁷.

En lo que respecta al aspecto retributivo, los abogados que presten sus servicios en un despacho jurídico recibirán el salario que se haya pactado en el contrato de trabajo y, en todo caso, se deberán respetar “las cuantías mínimas y las garantías establecidas en la ley y las que deriven de la aplicación del convenio colectivo”. El derecho al cobro puntual de la retribución permanece aun cuando “los clientes no hubieren realizado pago alguno por las correspondientes actividades”, por la misma razón lógica, el abogado contratado por el despacho no podrá facturar ni imputar honorarios por su cuenta al cliente para el que, a través del despacho, ha ofrecido sus servicios profesionales (art. 18 RLEA).

8. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

El régimen jurídico que se establece para la relación laboral del abogado en despachos hace referencia a un régimen disciplinario múltiple.

En primer lugar, atenderíamos a lo regulado en el régimen laboral común, así establece que los abogados, al igual que el trabajador con contrato de trabajo común, podrá ser sancionado con el despido por las infracciones más graves en aquellos supuestos que recoge la norma estatutaria (art. 54 ET)³⁸.



37 Real Decreto Ley 6/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y de la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (arts. 223,225 y 226).

38 Esto es: a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo; b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo; c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos; d) La transgresión de la buena fe contractual,

En segundo lugar, hemos de atender a lo establecido en la propia norma reguladora de la relación laboral especial. El RD enumera ciertas infracciones específicas, que se añadirían a aquellos supuestos anteriores, que pueden cometer los abogados en el ejercicio de su profesión (art. 24.2 RLEA):

- a) El incumplimiento de los deberes de confidencialidad, secreto profesional y fidelidad.
- b) La negativa infundada a asumir los asuntos encomendados por el titular del despacho.
- c) La negativa a informar al titular del despacho de la situación de los asuntos que le hubiera encomendado.
- d) Girar minutas de honorarios u otros gastos a los clientes por los asuntos en que hubieran intervenido.

En tercer lugar, los abogados pueden incurrir en otro tipo de responsabilidades que pueden ser de carácter civil³⁹ y de tipo penal⁴⁰. Igualmente, el abogado está sometido a la disciplina colegial y responderá por incumplir sus deberes profesionales y deontológicos. La norma que ordena la relación laboral especial no regula la coordinación de las mencionadas responsabilidades⁴¹.

El sector no cuenta hasta el momento con convenio colectivo específico que efectúe una graduación de faltas y sanciones laborales correspondiente. El Consejo General de la abogacía ha aprobado recientemente el reglamento disciplinario donde se exigen res-

.....
así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo; e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado; f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo y g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

39 El EGAE establece que los abogados son responsables en el orden civil cuando, por culpa o dolo, perjudicasen los intereses cuya defensa les hubiere sido confiada, por ello los abogados suscribirán un seguro de responsabilidad civil con el objeto de cubrir adecuadamente los riesgos económicos en el ejercicio de su profesión, constituyendo falta grave la no contratación de dicha garantía cuando se exija [art. 125 t) EGAE].

40 Los delitos de más usual comisión son la falsedad documental (art. 393 CP), la violación del secreto profesional (arts. 197 y ss. CP), amenazas o coacciones (arts. 169 y ss y arts. 179 y ss. CP), desobediencia a la autoridad (art. 556 CP), falso testimonio (art. 461 CP), apropiación indebida (art. 253 CP), la estafa procesal (art. 248 y ss. CP) o el cohecho (art. 419 y 424 CP), entre otros.

41 GARCIA PIÑEIRO, N.P. “La relación laboral de carácter especial...”, cit, p. 347.

ponsabilidades a los abogados que transgredan sus compromisos y deberes deontológicos profesionales⁴².

El titular del despacho, en el ejercicio del poder de dirección y disciplina, podrá sancionar al abogado que haya incumplido sus obligaciones laborales, si bien se exige la práctica del debido trámite de audiencia al abogado antes de proceder a su sanción. Tal y como corresponde, el trabajador podrá recurrir la sanción impuesta ante la jurisdicción social (art. 25 RLEA). Los conflictos surgidos en la relación de trabajo pueden también ser afrontados desde la mediación o el arbitraje a través de los procedimientos que se establezcan sin perjuicio del trámite previo de conciliación a la vía judicial social.

9. LA SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ESPECIAL

El contrato de trabajo del abogado se podrá suspender por las causas que establece el artículo 45 del Estatuto de los trabajadores, la norma reguladora de la relación laboral de carácter especial señala además dos particularidades para el contrato de trabajo especial, primera que en caso de excedencia voluntaria si el abogado presta servicios profesionales para otro despacho sin solicitar autorización a su bufete de procedencia pierde el derecho al reingreso; en segundo lugar, se producirá la suspensión de la relación contractual del abogado cuando este pase a ostentar la condición de socio, el plazo que la ley ofrece es de dos años como máximo, a partir de ahí el contrato será extinguido sin indemnización posible (art. 20 RLEA).

Por su parte, la extinción del contrato de trabajo del abogado se puede producir por cualquiera de las causas contempladas en el Estatuto de los trabajadores (art. 49 y ss. ET). La extinción del contrato puede tener lugar por voluntad del abogado o por voluntad del titular del despacho. En todo caso, si el abogado despedido es representante legal o sin-

.....

42 El Reglamento que entró en vigor el pasado 2 de septiembre de 2024, en sustitución del que regía desde el año 2009, contempla sanciones que van desde el apercibimiento del abogado hasta la expulsión del Colegio, pasando por la multa o la suspensión del ejercicio profesional (art. 4); dichas sanciones no se cursarán mientras exista un procedimiento penal abierto por la misma causa (art. 6). El plazo general para resolver el expediente es de seis meses, salvo si se trata de falta leve para lo que se establece un procedimiento abreviado de tres meses (art. 31). Las principales novedades del nuevo reglamento son la tramitación electrónica del expediente disciplinario, el refuerzo del principio de transparencia, la regulación del procedimiento abreviado, las mejoras de la fase de prueba en el procedimiento disciplinario, la previsión de rechazar *ad limine* “las denuncias que carezcan de contenido deontológico o seas inverosímiles o mendaces”.

dical ha de ser readmitido, e igualmente ocurrirá si el despido es declarado nulo “por ser discriminatorio o haberse vulnerado derechos fundamentales” (art. 21.2 RLEA),

Si la terminación de la relación laboral se produce por iniciativa del trabajador, la norma señala, además de la posibilidad del abogado de recurrir al art. 50 ET por incumplimiento de las obligaciones del titular del despacho, como la modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin respeto a las normas imperativas que lo regulan, las irregularidades en el pago del salario debido, el incumplimiento de la obligación de reintegrar al abogado a su puesto de trabajo cuando un fallo judicial así lo ordene o cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones del titular del despacho.

En todo caso, el abogado es libre de decidir la finalización de la relación laboral, la voluntad de desistir debe ser fehaciente, si bien la norma exige preavisar con una antelación suficiente para no perjudicar los intereses de los clientes, y del propio despacho en consecuencia, y quepa así la posibilidad de adoptar las medidas adecuadas para evitar dichos perjuicios; el preaviso se sitúa en una horquilla de entre cuarenta y cinco días y tres meses, según prevea el convenio colectivo o el contrato de trabajo especial (art. 22. 1 RLEA), la extensión del plazo de preaviso es sensiblemente mayor al habitual marcado por la norma estatutaria que fija en quince días (art. 15 ET), se trata de una más de las especialidades que incluye la norma reguladora por motivo de las particulares circunstancias del ejercicio de la profesión. En consonancia con dichas condiciones singulares el abogado que voluntariamente rescinde el contrato tiene dos obligaciones concretas: la primera es “informar al titular del despacho sobre la situación en que se encuentran los asuntos que tuviera encomendados”; y la segunda consiste en “poner a disposición del mismo la documentación correspondiente con el fin de que pueda encauzar los asuntos y dar continuidad al asesoramiento y defensa de los clientes por parte del despacho” (art. 22.2 RLEA).

La falta de preaviso y la falta de información y comunicación sobre los asuntos que tuviera encomendados al titular del despacho acarrearán el descuento de la parte de salario proporcional a los días de preaviso no respetados y asimismo la posibilidad del empleador de reclamarle daños y perjuicios.

Cuando la extinción de contrato es iniciativa del empleador, se estará a las causas y efectos contemplados en los arts. 49 y ss. del Estatuto de los trabajadores por lo que la norma vuelve a recurrir en este aspecto al régimen laboral común, la especialidad la introduce la adición de dos causas específicas de despido objetivo (art. 2.2 RLEA):

- a) Cuando exista una manifiesta y grave quiebra de la confianza entre el abogado y el titular del despacho que tenga su origen en la actuación profesional del abogado o en su relación con los clientes y así se acredite por el titular del despacho.

- b) Cuando se acredite, asimismo, por el titular del despacho, que el abogado no mantiene un nivel profesional adecuado y, en consecuencia, no puede ejercer la profesión con plenas garantías para los intereses de los clientes.

El empleador notificará al abogado la decisión de dar por terminada la relación laboral con un preaviso de cuarenta y cinco días y debe hacer constar en la comunicación de manera suficientemente detallada la razones y los hechos concretos por los que se ha perdido la confianza o el nivel de profesionalidad en la relación con los clientes no ha sido el adecuado⁴³ (art. 23.3 RLEA). Se introduce en la causa de despido, falta de confianza, el dato de la subjetividad requiriéndose al titular del despacho la aportación de detalles y pormenores que pueden ser difíciles de probar pero que, sin embargo, protegen al trabajador y limitan una posible acción sin causa suficiente en la actuación del titular del despacho. Estos detalles facilitarán al juez la comprobación, si así fuera, de la “manifiesta y grave” quiebra de la confianza entre las partes contractuales.

El abogado, una vez prevenido, tiene la obligación de informar al titular del despacho de la situación de los asuntos que tuviera encomendados y poner a disposición del mismo la documentación correspondiente (art. 24 RLEA).

10. BIBLIOGRAFÍA

APILLUELO MARTIN, M. Capítulo XVII: “Despido y relaciones laborales especiales” en VV.AA. *El Despido: Aspectos Sustantivos y Procesales*, Edit. Aranzadi, 2004.

BANDERA GALLEGO, J.C. “¿Abogados contratados o falsos autónomos? Estado de la cuestión y actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol.9, nº 3, julio-septiembre, 2021.

DE ANGULO RODRÍGUEZ, L. “Los despachos colectivos de abogados y las normas sin colegiales” en AA VV (Coord. ALBIEZ DOHRMANN, K. J.; PÉREZ-SERRABONA

.....

43 En el caso en que el abogado falte en su comportamiento a las reglas propias de la profesión de abogado la situación podría lugar a un despido objetivo o a un despido disciplinario y cabría preguntarse si el titular del despacho queda facultado u obligado “a desplegar su poder de dirección o control interviniendo en la independencia técnica del abogado contratado o, por el contrario, se trataría tan sólo de un control relacionado con la independencia y libertad básicas del abogado”. APILLUELO MARTIN, M. Capítulo XVII: “Despido y relaciones laborales especiales” en VV.AA. *El Despido: Aspectos Sustantivos y Procesales*, Edit. Aranzadi, 2004, p. 1345-1346.

- GONZÁLEZ, J. L.; MORENO QUESADA, B.) *El ejercicio en grupo de profesiones liberales*. Edit. Universidad de Granada, 1993.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A. “La nueva relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos individuales o colectivos”, *Relaciones Laborales*, nº 4, 2006.
- DE LA VILLA DE LA SERNA, L. E. “Ámbito de aplicación” en VV.AA. GARCIA-PERROTE ESCARTÍN, I., ALZAGA RUIZ, I. (Dtores.) *La relación especial de abogados en despachos*. Edit. Aranzadi. Thomson Reuters, 2021.
- DE LA VILLA GIL, L.E “La relación laboral de los abogados (comentarios al Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre)”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social* núm. 17/2007.
- ESTEBAN LEGARRETA, R. “Relación laboral de abogado y despido disciplinario. STSJ Madrid 23 diciembre 2011”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, BIB 2012/648.
- ESTEVE-SEGARRA, A. “Insuficiencias y propuestas de reforma para la relación laboral especial de abogados tras un decenio de aplicación: a propósito de la negociación colectiva para la abogacía” en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 44, 2016.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F. J. “Régimen Jurídico de la Seguridad Social aplicable a la relación laboral especial de los abogados”, *Revista de Sociales y Jurídicas*, núm. 2, 2007.
- GARCÍA NINET, J. I. “Acerca del Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados individuales o colectivos (a modo de resumen y avance de algunas cuestiones)”, *Tribuna Social: Revista de seguridad social y laboral*, núm. 192, diciembre 2006.
- GARCÍA PIÑEIRO, N.P. “Del abogado autónomo al abogado trabajador por cuenta ajena. La relación laboral especial de los abogados al servicio de despachos profesionales”, *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales*, nº 83, noviembre 2009.
- GARCÍA PIÑEIRO, N.P. “La relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados”, *Revista de Empleo y Seguridad Social*, nº 118, 2015.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. “El real decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 13, febrero 2007.
- GÓMEZ MUÑOZ, J.M “La directiva de servicios y su aplicación en el ámbito de las profesiones reguladas en España”, *Revista Internacional y comparada de Relaciones laborales y Derecho del Empleo*, vo.5, nº 4, octubre-diciembre, 2017.

- GUTIÉRREZ ARRANZ, R. “Laboralización del abogado, juicio crítico y propuestas del reglamento que lo regula”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 24/2008.
- GUTIÉRREZ VELASCO, I. “Balance de situación de la contratación del abogado. Una aproximación jurisprudencial.” *Trabajo y Derecho*, núm. 49, enero 2019, Editorial Wolters Kluwer.
- MONTOYA MELGAR, A. “Sociedades profesionales de abogados y contrato de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.183, 2016.
- VIGO SERRALVO, F. “Sobre la pasantía de abogados y su régimen jurídico ¿un debate concluso?” *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, nº 433, abril, 2019.
- VV.AA. GARCIA-PERROTE ESCARTÍN, I., ALZAGA RUIZ, I. (Dtores.) *La relación especial de abogados en despachos*. Edit. Aranzadi. Thomson Reuters, 2021.